

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ИНСТИТУТ ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ»
КЫЗЫЛОРДИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ КОРКЫТ АТА

*Материалы
международной научно-практической конференции*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

20 октября 2023 года



УДК 331.1, 331.5
ББК 65.01
С56

Редакционная коллегия:
Е.С. Дашкова, О.А. Колесникова

С56 **Современные проблемы экономики и менеджмента:**
материалы международной научно-практической конференции.
20 октября 2023 г. / ред. колл.: Е.С. Дашкова, О.А. Колесникова;
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; АНОО
ВО «Воронежский институт высоких технологий», Кызылординский
государственный университет имени Коркыт Ата. – Воронеж :
издательство «Истоки», 2023 г. – 440 с.

ISBN 978-5-4473-0396-9

Материалы конференции публикуются в редакции авторов. Мнения и позиции авторов не обязательно совпадают с мнениями и позициями редакционной коллегии.

УДК 331.1, 331.5
ББК 65.01

© ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», 2023

© АНОО ВО «Воронежский институт высоких технологий», 2023

© Кызылординский государственный университет
имени Коркыт Ата, 2023

ISBN 978-5-4473-0396-9

© Издательство «ИСТОКИ», 2023

редакционно-издательское оформление

СОДЕРЖАНИЕ

Абдуллах Х. ПРИМЕНЕНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ГОСТИНИЧНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ СИРИИ: НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ	14
Аветисян Т.В., Бородай А.М. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, СВЯЗАННОЙ С РАЗРАБОТКОЙ ПРОЕКТОВ	19
Аветисян Т.В., Любимова А.В. РАЗВИТИЕ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА	22
Аврамчук Л.В. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ	25
Альтварг М.С., Лямзин И.С. ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ АВТОМАТИЗАЦИИ С ЦЕЛЬЮ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КОМПАНИЙ	31
Аникеева В.П., Емельянова О.Я. УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ СОТРУДНИКОВ В МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	33
Арзамасцева Л.П., Керимов Г.Р. ТЕНДЕНЦИИ И РИСКИ ЦИФРОВИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ	38
Афанасьева А.Г. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПО ОТНОШЕНИЮ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ	47
Ахмедов Ф.К. ВЛИЯНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА	51
Ашинова З.Р., Листопад М.Е. ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА БЕЗОПАСНОСТЬ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОРОЖНО-СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ	55

Беленова Н.Н. К ВОПРОСУ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ	58
Беляева Е.А. РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕМ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ХЛЕБОПЕКАРНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	61
Бокина М.С., Телегина В.О. О НЕКОТОРЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОПЕРАТОРА В АВТОТРАНСПОРТНОМ ПРЕДПРИЯТИИ	64
Борисова Л.И. НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	67
Будзинская О.В., Абдурахманова Э.Ю. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СТЕЙКХОЛДЕРОВ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА УНИВЕРСИТЕТА	73
Будзинская О.В., Куфтина А.И. ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЭКОНОМИКИ	77
Волжанина В.А., Казакова Ф.А. ЦИФРОВОЙ РАЗРЫВ КАК УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ	81
Володина О.В. ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА: ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ В ГИБРИДНЫХ ОФИСАХ	85
Воронов А.А. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СЛОЖНЫМИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	90
Воронов А.А., Львович К.И. О ХАРАКТЕРИСТИКАХ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ ДЛЯ УСЛОВИЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ	93

Гаджиметов Б.Э., Азизов К.Ш. МОТИВАЦИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	96
Галкин Д.Н. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИЙ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА: АДАПТАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	99
Ганиева А.К. ЦИФРОВЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	103
Ганич Л.В. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	106
Гринивецкий И.И., Гамбеева Ю.Н. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: УГРОЗЫ И ВОЗМОЖНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ВОЕННОЙ СФЕРЕ	109
Гуляева Д.С. ПРОБЛЕМЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	114
Гурина А.Д., Курклинский С.Э., Матершева В.В. КЛЮЧЕВАЯ СТАВКА ЦБ РФ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ДОЛЛАР	117
Дашкова Е.С. ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ: КЕЙС УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	123
Дорохова Н.В. ЭВОЛЮЦИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ	128
Доскали Даулет, Рысмаханова Г.Ж. ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ В БИЗНЕСЕ	132

Ермоленко О.М., Письменная П.А.	139
СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА	
Зайкина Е.Д.	144
ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМАНДЕ ПРОЕКТА	
Зенкова О.А.	146
ПРОБЛЕМА ИЗМЕРЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	
Зокирова Ф.Д., Орзуев П.Д.	151
АУДИТ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ	
Иванова-Швец Л.Н., Валдаевская А.Г.	156
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА МОСКВЫ	
Исаев А.Д.	161
ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА	
Канаева Л.Е.	164
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ФОРМИРОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКИХ ОСНОВ И РЕАЛИЗАЦИЯ ЗАДАЧ	
Касьянов С.Ю.	170
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ТРАНСФЕРА ТЕХНОЛОГИЙ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С ЗАРУБЕЖНЫМИ СТРАНАМИ	
Качур О.В., Стешкина Е.В.	173
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ	
Качур О.В., Токарчук В.В.	179
К ВОПРОСУ О ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ СТАВКИ НАЛОГА НА ДОБАВЛЕННУЮ СТОИМОСТЬ	

Кашина И.В., Ермоленко О.М. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СЕКТОРА БАНКОВСКИХ УСЛУГ	184
Ким В.В. СУЩНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА	187
Клименко Ю.А. О НЕКОТОРЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ	192
Кодирзода Д.Б. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ТАДЖИКИСТАНА	195
Кодирзода Ф.Д. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РОЛИ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННЫХ ИНСТИТУТОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТАДЖИКИСТАНА	202
Кодирова М.Д. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ТАДЖИКИСТАНЕ	209
Козуля Л.С., Листопад М.Е. ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ СТРАНЫ	216
Колесникова О.А. СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА: ПРИЧИНЫ ОБОСТРЕНИЯ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА	219
Кравец М.А., Сысоев Е.В. ТЕНДЕНЦИИ АНТИКРИЗИСНЫХ КОММУНИКАЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ	221
Логинова Е.В., Безделов А.Д. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ	224

Львович Э.М., Куркина Л.А. О НЕКОТОРЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ УПРАВЛЕНИЯ С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ СПОСОБОВ	228
Львович Я.Е., Кострова В.Н. ПРОБЛЕМЫ УЛУЧШЕНИЯ РАБОТЫ КОМПАНИЙ	231
Медведева Л.С. КОНЦЕПЦИЯ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ	234
Меньшикова О.И. СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ СОВРЕМЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	238
Мирзабалаев Р.В. СВОЙСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ	241
Мирончик В.В. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	246
Муратова А.Р. МЕТОДИКА АНАЛИЗА КОНКУРЕНТОВ КАК ЭТАПА ФОРМУЛИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ	250
Никонова О.Д. К ВОПРОСУ О НЕСООТВЕТСТВИИ НАВЫКОВ И ПРЕДЛАГАЕМОЙ РАБОТЫ ДЛЯ БУДУЩЕГО РЫНКА ТРУДА	254
Нуртаза А., Рысмаханова Г.Ж. ПРОЦЕСС ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В БИЗНЕСЕ И ЭКОНОМИКЕ	257
Овчинников Ф.С., Емельянова О.Я. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ УПРАВЛЕНЦЕВ К РАБОТЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ	261

Овчинникова Н.А. ТЕНДЕНЦИИ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ	264
Одинцова Е.В., Чашина Т.В. ОСОБЕННОСТИ УРОВНЯ ЖИЗНИ В ДОМОХОЗЯЙСТВАХ С РАЗНЫМ ЧИСЛОМ ДЕТЕЙ	268
Острик В.Ю. ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ	271
Петров С.А., Репина Е.А. АДАПТАЦИЯ РОССИЙСКИХ ДИЛЕРОВ НА АВТОМОБИЛЬНОМ РЫНКЕ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ	275
Пилипчук Н.В., Смирнов Б.А. ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗНАЧИМОСТИ МЕХАНИЗМА ПЕРЕСЕЛЕНИЯ ИЗ АВАРИЙНОГО ЖИЛЬЯ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ)	280
Плотников А.А., Хацкелева А.О. ОБ АНАЛИЗЕ ХАРАКТЕРИСТИК СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ	284
Пожидаев Р.Г. РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЦЕПОЧКАМИ СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ	287
Потапова О.А. КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ	290
Преображенский А.П., Аветисян Т.В. УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМАХ НА ОСНОВЕ МОДЕЛЕЙ СТРУКТУРНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	294
Преображенский Ю.П., Бегларян С.Ю. О ХАРАКТЕРИСТИКАХ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРИ ФУНКЦИОНИРОВАНИИ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ	297

Промахина И.М.	299
СРАВНЕНИЕ ВЛИЯНИЯ УСЛОВИЙ КРЕДИТОВАНИЯ НА СПРОС НА ИПОТЕЧНЫЕ ЖИЛИЩНЫЕ КРЕДИТЫ В РОССИИ В 2016–2018 ГГ. И 2019–2021 ГГ. ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ	
Прохорова О.К.	305
КРЕАТИВНЫЕ ИНДУСТРИИ: РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ СТРАНЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	
Путренкова Е.М.	309
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ HR-БРЕНДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	
Ризоева Т.А.	312
ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА И АУДИТА	
Родин О.А.	316
МУЛЬТИПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД И МУЛЬТИСЕНСОРИКА В МЕНЕДЖМЕНТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	
Родин О.А., Голикова Г.В., Беляева М.Н.	319
ЦИФРОВАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК «ДОПОЛНЕННАЯ» AR-РЕАЛЬНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА	
Родин О.А., Зенкова О.А.	322
AGILE- И VUCA-КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННЫХ ДЕЛОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	
Савельева Е.А.	326
РЕГУЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦИФРОВЫХ ТРУДОВЫХ ПЛАТФОРМ	
Сайян В.С.	329
НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ: ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ И ИССЛЕДОВАНИЕ МАСШТАБОВ РАСПРОСТРАНЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	

Самраилова Е.К. РОССИЙСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УСЛОВИЯХ НЕСБАЛАНСИРОВАННОГО РЫНКА ТРУДА	335
Сапрыкина И.А. НАЛОГ НА СВЕРХПРИБЫЛЬ: НОВЫЕ РЕАЛИИ НАЛОГОВОГО ПРАВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	339
Сигачева Н.Г. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ЗДОРОВЬЯ ДЕТСКОГО НАСЕЛЕНИЯ ЗА ПЕРИОД 2016-2020 Г.Г. ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ	342
Собиров Н.М., Зокирова Ф.Д. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТАНДАРТОВ ИНТОСАИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО АУДИТА: РОЛЬ И ВЛИЯНИЕ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ ТАДЖИКИСТАНА	347
Старикова О.С., Гончаров В.Н. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	355
Трубникова О.М., Дашкова Е.С. ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА И УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ИХ РЕШЕНИИ	358
Углова Е.А., Юрзинова И.Л. НОВЫЕ ФОРМЫ КОНКУРЕНЦИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ СТРАХОВАНИЯ	361
Федченко А.А., Романов П.А., Магомедхаджиева С.С. ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДЫ ИХ ОЦЕНКИ	365
Фирсова Е.А., Каширская Ю.А., Клименко Ю.А. ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ГЕЙМИФИЦИРОВАННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ	368
Фролов В.В. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НЕФТЕГАЗОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	371

Фролов В.Н., Белоусов Г.А. ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ПОДХОДОВ В ХОДЕ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА	377
Хорошильцева Н.А. ОПТИМИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛА КАДРОВ НА ОСНОВЕ ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОГО АНАЛИЗА	380
Чараева М.В. РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА КАК ОСНОВА ДЛЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ ЮГА РОССИИ)	383
Черкасова К.А., Долженко А.В. ХАРАКТЕРИСТИКА НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	386
Четвертаков И.М., Четвертакова В.П. ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА И РАЗВИТИЯ	389
Чопоров О.Н., Шевякова Е.Ю. ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ	392
Шевченко А.А., Рогозин Г.М. ВЗАИМОСВЯЗЬ HR-БРЕНДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В КОМПАНИИ	395
Шерне А.С. ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ (НА ПРИМЕРЕ АО НПК «СЕВЕРНАЯ ЗАРЯ»)	398
Шестакович И.В., Иванова-Швец Л.Н. НОВЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА	400
Шкиренко Г.А. СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОТДЕЛЬНЫХ СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ РОССИИ	405

Шрамко И.И. НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ДИСПРОПОРЦИИ РЫНКА ТРУДА	416
Шубенкова Е.В. РАЗВИТИЕ МЕТОДОВ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА БАНКА	419
Щукин О.С. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ САМООЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИИ	424
Яковлева Е.В. ИССЛЕДОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	427
Яновская А.А. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В ЭКОНОМИКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	431
Янченко Е.В. СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА И ПРОБЛЕМА ПОВЫШЕНИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ	434

ПРИМЕНЕНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ГОСТИНИЧНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ СИРИИ: НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Научное направление – стратегическое управление предприятиями – зародилось еще в середине XX века и за всю историю своего существования неоднократно доказывало, что правильно сформированная, уникальная стратегия способна существенно укрепить позиции предприятия на рынке, улучшить его конкурентоспособность и открыть новые пути развития. Применительно к предприятиям гостиничного бизнеса данное направление – не исключение. В данной статье будет рассмотрено, как использование принципов стратегического управления в сирийских отелях влияло на рынок гостеприимства в предвоенный период (до 2011 года), как они применяются сейчас и какие, в связи с этим, могут быть сделаны прогнозы относительно будущего сирийской гостиничной индустрии.

Изначально, стоит сделать краткий экономический анализ страны абстрагировано от политической ситуации. Это делается для того, чтобы понять, насколько исходные данные Сирии позволяют или не позволяют говорить о развитии экономики и гостиничного сектора, в частности. Сирийская Арабская республика – в силу своего удачного расположения обладает высоким туристическим потенциалом, который заключается в большом количестве культурных достопримечательностей и памятников, включая столицу государства – Дамаск, который является самой древней действующей столицей [7, с. 8]. С экономической точки зрения государство привлекательно для инвестиций, в частности, в плане добычи углеводородов (газа), менее – нефти. Инвестиции могут также привлекаться и в гостиничный сектор. Также этому способствует наличие береговой линии и портовых городов, что позволяет Сирии создать функциональный транспортный хаб, что упростит импорт и экспорт товаров. В целом, для успешного развития гостиничной индустрии и создания конкурентной среды в этой отрасли есть первичные условия.

Другой важнейший фактор, который влияет на развитие, в том числе, гостиничной индустрии – политическая обстановка. Стоит отметить, что в Сирии за последние 50 лет она не была простой, однако начало XXI века можно назвать расцветом государства. Значительные изменения в законодательстве, позволившие сформировать банковскую систему, наладить экономику, повысить благосостояние сирийцев, должным образом повлияли и на туристическую, и на инвестиционную привлекательность. Отдельно стоит отметить, что Сирия как в начале XXI века, так и сейчас оставалась светской страной, именно этим объясняется поток туристов из соседних стран со схожим климатом и не меньшим

количеством культурных достопримечательностей, но с наличием определенного дресс-кода и запрета на употребление спиртных напитков и отсутствием развлечений.

Исходя из вышеперечисленных данных можно сделать промежуточный вывод, что в довоенное время формировались основные стратегии функционирующих средств размещения именно на основе этих вводных. Исходя из богатого культурного наследия, иностранные гостиничные сети избирали стратегию с опорой на местную историю и культуру, что отображалось как в общей политике гостиницы в отношении гостей: соблюдение традиций арабского гостеприимства, трансформация черт арабского менталитета для понимания со стороны туристов, позиционирование отеля как арабской экзотики, так и в деталях – интерьере, кухне, предлагаемых дополнительных услугах. Естественно, что такие стратегии работали, в первую очередь, на привлечение туристов именно извне, а функционирование отелей напрямую зависело от иностранного туристического потока, в частности из стран Южной Европы. Это подтверждает и довоенная статистика – заполняемость отелей в течение года достигала 65%, а в сезон некоторые отели достигали 100% [2; 3].

Отели, ориентированные на бизнес-поток стремились к созданию симбиоза восточного колорита и западного качества. В данном направлении функционировали отели, принадлежавшие к крупным иностранным гостиничным сетям. Стоит также отметить, что бизнес-поток также проходил скорее из соседних государств – Ливана, Ирана, Иордании, Саудовской Аравии, Катара, Объединенных Арабских Эмиратов и некоторых арабских стран Северной Африки – Египта, Ливии, Судана [4, с. 86]. В связи с этим и выстраивалась стратегия управления гостиничными предприятиями. В отелях с ярко выраженной ориентированностью на бизнес можно выделить стратегии с упором на предоставление широкого спектра дополнительных услуг – помощи в организации переговоров, предоставление помещений, обслуживания деловых мероприятий, специальных трансферов и организации деловых поездок, а также развлечений для участников бизнес-поездок. Естественно, отели, принадлежавшие к каким-либо сетям адаптировали под себя стратегию сети, либо использовали ее неизменно, исходя из того подхода, который использовался в головном офисе.

Оба направления в довоенный период давали ежегодный прирост количества гостей в средствах размещения, и, следовательно, - увеличивали доход всей индустрии (график 1), что позволяло повышать качество услуг и конкурентоспособность предприятий Сирии вплоть до 2011 года.

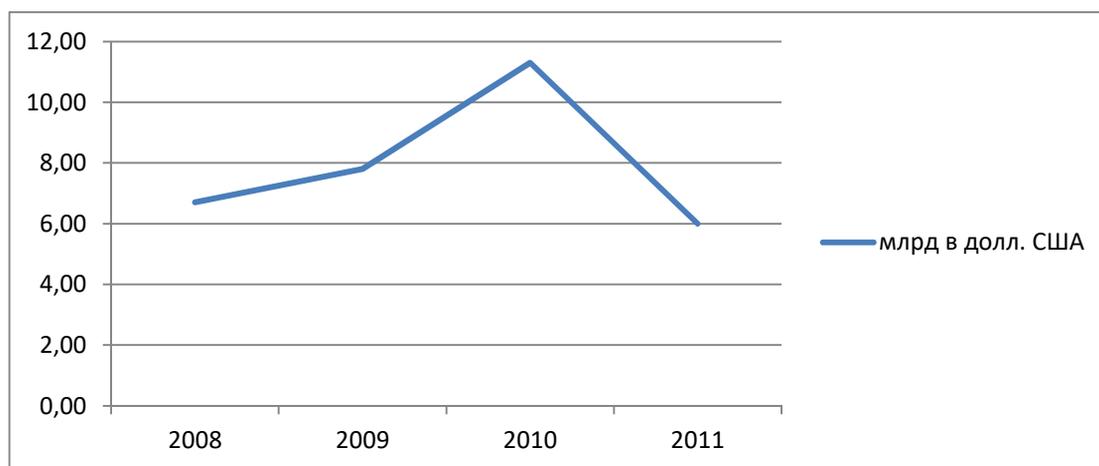


Рис. 1 - Вклад туризма в ВВП Сирии в предвоенный период
 Источник: составлено автором

Начало боевых действий на территории Сирии в 2011 году существенно ударило по гостиничной сфере страны, так как сопровождалось, фактически, прекращением и туристического потока, и замораживанием бизнес-проектов [5, с. 150]. В результате, это привело к закрытию значительного количества средств размещения или их существенной трансформации, после которой их с огромной натяжкой можно считать отелями. Трансформация в общежития, столовые, коммерческие помещения затрудняет также и подведение статистики, так как в военный период сложно посчитать, что продолжает оставаться гостиницей и де-юре, и де-факто, а что – переквалифицировалось. Более того, в военный период подведение статистики усложняется еще и тем, что не понятно, какая территория остается под контролем Сирии, а какая остается таковой только на бумаге.

Тем не менее, к 2017 году Сирийскому правительству удалось стабилизировать обстановку внутри страны, что позволило рассчитывать на оживление туристического рынка, а вслед за ним – гостиничного. Так, в 2019 году в страну начали возвращаться иностранные гостиничные сети. Первой из них была французская Louvre Hotels Group, которая построила в Дамаске пятизвездочный и четырехзвездочный отели - Royal Tulip Semiramis и Golden Tulip Mazzeh соответственно [6]. Возвращение этой сети повлекло к началу возрождения отелей Сирии, входящих в гостиничные сети Rotana и Sheraton.

Положительные изменения, которые прогнозировались на сирийском рынке гостиничных услуг прервались из-за двух существенных факторов, первый из которых ударил по мировой гостиничной сфере – это пандемия COVID-19. Второй - повышение санкционного давления. В 2020 году вступил в силу так называемый Закон Цезаря [1], в результате чего преодоление послевоенных трудностей стало гораздо сложнее. В первую очередь это отразилось на энергетическом кризисе – в настоящее время (сентябрь 2023 г.) Сирия испытывает существенные трудности с электричеством (в среднем, электроэнергия поступает 3-4 часа в сутки),

проблемы с топливом, а также наблюдается существенное падение национальной валюты – соотношение доллара к сирийскому фунту составляет 1:13000, и фунт продолжает снижаться.

В данной ситуации любому предприятию сложно планировать, а тем более – строить стратегию на продолжительный период. Однако есть несколько положительных примеров, которые показывают, что это вполне возможно.

В настоящее время существующие стратегии и векторы управления предприятиями гостиничного бизнеса можно условно разделить на несколько направлений. Первое используют гостиницы с продолжительной историей. Эти средства размещения сами отчасти являются достопримечательностями. Это небольшой сегмент отелей, самыми известными из которых являются отель-музей Baron Hotel и Louis In. Их стратегии строятся на принципах неизменности отеля с течением времени. Уникальная стратегия этих отелей заключается в том, что, не смотря на многочисленные изменения внешнего мира, гость может прийти сюда и обрести спокойствие и уверенность, предсказуемость. Эти отели не могут предоставить большого количества дополнительных услуг, но они опираются на свою долгую историю, что уже сейчас привлекает большое количество постояльцев, в том числе, иностранных туристов.

Следующий вариант стратегий, которые можно выделить и обобщить среди курортных отелей – это перекавалификация на внутренний туризм. Санкции и благосостояние сирийцев не позволяют им путешествовать за пределы государства. Вместе с тем, именно в отелях курортной зоны в сезон наблюдается повышенный спрос на номерной фонд. Также стоит отметить, что именно прибрежная зона в ходе боевых действий пострадала менее всего. Курортные отели охотно посещают и туристы из соседних стран. Причина тому – более мягкий климат на побережье, а также, как уже было сказано выше, отсутствие ограничений, связанных с религией. Именно поэтому, в данном районе наблюдается оживление в развитии гостиничного бизнеса. По данным собеседований с отельерами, проведенных автором летом 2022 и 2023 гг., большинство из них видят стратегию своего развития либо в расширении номерного фонда, в том числе – строительстве дополнительных зданий или даже открытии новых отелей. Либо – в увеличении количества дополнительных услуг для повышения конкурентоспособности. По результатам собеседований с владельцами курортных отелей можно сделать вывод, что не все в полной мере понимают, что такое стратегия, как ее формировать, как ее применять и зачастую путают ее с перспективным планом развития.

Следующий условный вариант стратегического управления наблюдается в отелях исторического центра страны. Здесь часть отелей наоборот развернулась в сторону религиозного или культурного туризма и активно сотрудничает с оставшимися экскурсионными бюро и туристическими фирмами. Сами отели организуют размещение экскурсионных групп, предоставляют трансферы. Вторая часть, наоборот,

более направлена на прием и размещение сирийцев, которые используют отели для проведения мероприятий (торжеств). Эти средства размещения демонстрируют комплексный подход к организации мероприятий, сотрудничают с фирмами-организаторами, делают большой упор на развитие службы питания, имеют гибкую систему скидок и стараются развивать программы лояльности клиентов. Объединяет все эти отели отсутствие четкой стратегии. Владельцы отелей планируют свою деятельность не более чем на трехлетний срок. В этот план, как правило, входит либо расширение количества услуг, либо меры по повышению качества обслуживания. Однако именно стратегии и элементов стратегического управления в данных случаях не наблюдается. Данная ситуация объясняется отсутствием стабильности в экономике, напряженной внешнеполитической обстановкой, так как страна до сих пор, фактически, находится в стадии незавершенного военного конфликта.

На основе анализа современного состояния стратегического управления гостиничными предприятиями Сирии можно сделать вывод, что в будущем при неизменных данных, все усилия сирийских отелей так и будут направлены на, скорее выживание, чем на развитие. Вместе с тем, формирование стратегии могло бы улучшить положение многих из них. Большинство владельцев отелей в ходе собеседования отмечали, что не получают государственной поддержки. Вместе с тем стоит отметить, что в данной ситуации от государства можно ожидать только военно-политической стабилизации обстановки, для развития гостиничного и бизнеса это будет самым большим вкладом. К тому же, стоит отметить, что инвестиции именно государства в такую отрасль как гостиничный бизнес, еще не скоро станут первостепенными для сирийского правительства, поэтому одним из вкладов в стратегию развития собственного отеля – это перестать ожидать помощи от государства.

Литература:

1. Caesar Syria Civilian Protection Act. United States Department of State. June 17, 2020. Retrieved July 29, 2020. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://2017-2021.state.gov/caesar-syria-civilian-protection-act//index.html> (дата обращения 02.09.2023)
2. Reuters Edition International. Syria [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.reuters.com/article/oegbs-syriatourism-sg2-idARACAE66H07N20100718> (дата обращения: 09.09.2023)
3. SANA Syrian Arab News Agency [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.sana.sy/?p=1500307> (дата обращения: 18.09.2023).
4. Махер А. Роль электронного территориального маркетинга в повышении эффективности гостиничного бизнеса в Сирии после войны. Вестник университета. 2021;(12):85-92. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2021-12-85-92> (дата обращения 12.09.2023)
5. Махлюф Агяд Анализ современного состояния и перспективы развития туристического рынка сирийской Арабской Республики // Вестник Академии знаний. 2019. №4 (33). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sovremennogo-sostoyaniya-i-perspektivy-razvitiya-turisticheskogo-rynka-siriyskoy-arabskoy-respubliki> (дата обращения: 29.09.2023).

6. Первая западная гостиничная сеть решила зайти в Сирию// РБК. 14 сентября 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/business/14/09/2019/5d7d344b9a7947a78ff63b64> (дата обращения: 09.09.2023)

7. Пир-Будагова Э. П. История Сирии. XX век / Институт востоковедения РАН. – М.: ИВ РАН, 2015. – 392 с.

Аветисян Т.В. (преп.), **Бородай А.М.** (студ.)
Воронеж, ВИБТ

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, СВЯЗАННОЙ С РАЗРАБОТКОЙ ПРОЕКТОВ

Управление организацией, связанной с разработкой проектов, представляет собой значимую задачу, особенно в контексте увеличения популярности IT-специальностей и дефицита кадров в IT-отрасли. Согласно данным Минцифр, дефицит кадров в IT-сфере в РФ составляет 500-700 тыс. человек на август 2023 года Минцифры России. Для поддержания этой отрасли были предприняты меры поддержки специалистов и IT-компаний.

Управление проектами — это комплексный подход к планированию, организации, управлению и контролю проектных работ на всех этапах жизненного цикла проекта с целью достижения его целей и результатов в рамках сроков, бюджета и качества.

Определение задач и целей управления в разработке проектов является главным фактором. Задачи и цели управления помогают определить направление и ожидаемые результаты проекта. Вот несколько основных аспектов определения задач и целей управления в разработке проектов:

1. Определение целей проекта. Цели проекта должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными по времени (метод SMART). Этот метод помогает всей команде проекта понять, что они должны достичь и каким образом.

2. Определение задач проекта. Задачи проекта должны быть ясно определены и разбиты на более мелкие подзадачи. Это помогает участникам проекта понять, какие конкретные шаги необходимо предпринять для достижения целей проекта.

3. Выработка стратегии. Определение стратегии управления проектом помогает определить подходы и методы, которые будут использоваться для достижения целей проекта. Это может включать выбор определенной методологии управления проектами, такой как PRINCE2, Agile или Kanban.

Подробнее рассмотрим подходы и методы, которые используются для управление проектами [1].

– Agile. Он подходит для проектов с высокой степенью неопределенности и изменчивости требований. Agile разбивает проект на короткие циклы разработки (спринты), что позволяет быстро получать обратную связь от заказчика и корректировать работу команды.

– SCRUM. Основная мысль заключается в том, что проект разбивается на небольшие запланированные периоды, называемые спринтами, в течение которых команда разработчиков выполняет определенные задачи. Главное в SCRUM — это постоянное взаимодействие между членами команды и регулярные обзоры прогресса работы.

– Kanban. Основная идея состоит в визуализации задач на карточках, которые перемещаются по доске от этапа к этапу, позволяя команде видеть текущий статус и прогресс работы. Kanban помогает улучшить коммуникацию и снизить перегрузку задачами за счет лимитирования количества одновременно выполняемых задач.

– PRINCE2. Она предоставляет подробные руководства и процессы для каждого этапа проекта, включая планирование, контроль и оценку. PRINCE2 подходит для проектов с высокими требованиями к качеству и безопасности, а также для проектов с большим количеством участников.

– Lean. Главная идея заключается в оптимизации бизнес-процессов и повышении эффективности производства путем устранения любых видов потерь.

– Waterfall. Основная мысль методологии заключается в том, что каждая фаза разработки должна быть полностью завершена, прежде чем перейти к следующей фазе. Применяется в ситуациях, когда требования к проекту стабильны и предсказуемы.

– Six Sigma. Самое важное в данной методологии это то, что организации должны стремиться к достижению высокой степени качества продукции или услуги, минимизируя количество дефектов и вариации в процессах.

– Critical Path Method, CPM. Идея методологии CPM заключается в анализе зависимостей между задачами и определении наиболее критически важных этапов проекта, чтобы их выполнение было выполнено вовремя и без задержек, чтобы минимизировать риски и обеспечить эффективную реализацию проекта.

4. Управление рисками. Важно определить потенциальные риски, которые могут повлиять на выполнение проекта или возникнуть во время его выполнения, и разработать планы по их управлению. Это помогает минимизировать негативные последствия рисков и обеспечить успешное выполнение проекта.

5. Управление коммуникациями является неотъемлемой частью успешного выполнения проекта. Это включает установление четкой

системы коммуникации, регулярные обновления и обратную связь между участниками проекта.

6. Мониторинг и контроль. Установка механизмов мониторинга и контроля, чтобы отслеживать прогресс проекта, оценивать выполнение задач, контролировать бюджет и сроки, а также рано выявлять проблемы и принимать меры по их устранению.

После рассмотрения ключевых моментов по цели и задачам для достижения эффективных результатов стоит перейти к рассмотрению организационных факторов, которые могут влиять на управление проектами.

Организационная структура определяет, какие роли и отношения существуют между сотрудниками, как организованы коммуникации и принятие решений, а также как распределены ответственность и полномочия.

Анализ организационной структуры позволяет выявить ее сильные и слабые стороны с точки зрения управления проектами. Некоторые типы организационных структур более подходят для эффективного управления проектами, в то время как другие могут создавать преграды и затруднять выполнение проектных задач.

В мировой и российской практиках существует всего шесть типов Организационная структура предприятия (ОСП): линейная (или пирамидальная), функциональная, линейно-функциональная (или линейно-штабная), дивизиональная, матричная, комбинированная.

Рассмотрим каждый тип подробнее [2].

1. Линейная (или пирамидальная) ОСП — это тип организационной структуры, где функции управления структурным элементом единолично выполняет непосредственный начальник. Без его участия вышестоящие руководители не вправе ставить задачи работникам, которые находятся у него в подчинении. В линейной ОСП один руководитель контролирует деятельность всего подразделения и принимает множество решений.

Однако, обилие большого числа подчиненных с неоднородными функциями может осложнять управление в линейной ОСП. Поэтому линейная схема применима в основном для небольших организаций, где поток информации и принятие решений могут быть более управляемыми.

2. Функциональная – это разделение предприятия на обособленные подразделения в соответствии с выполняемыми функциями.

3. Линейно-функциональная – это организационная схема, которая представляет собой органичное сочетание линейной и функциональной структур, имеет особенности распределения прав и обязанностей. В этой структуре некоторые функции распределяются линейно, но на отдельных уровнях работают функциональные службы, которые предоставляют линейным руководителям необходимую информацию для принятия взвешенных решений.

Такие схемы обладают ограниченной гибкостью и плохо адаптируются к изменениям внешней среды. Они эффективны только в

компаниях, где руководство выполняет однообразные задачи, которые редко меняются.

4. Дивизиональная — это разделение предприятия на множество структурных единиц. Например, в продуктовой модели организационной структуры группы сотрудников выделяются вокруг различных продуктов или услуг. Чем больше продуктов или услуг, тем больше подразделений создается в рамках дивизиональной организационной структуры.

5. Матричная – это сложная модель организационной структуры, которая сочетает в себе преимущества функциональной и дивизиональной схем, характерна для крупных организаций, осуществляющих собственные исследования и разработки.

В такой модели управления деятельностью фирмы, помимо стандартных функциональных структур, участвуют кураторы отдельных проектов, иногда привлекаемые извне. Это приводит к одной из главных особенностей такой системы - исполнители могут иметь несколько руководителей одного звена, например, начальника отдела и руководителя проекта.

6. Комбинированная – это организационные модели с элементами разных систем управления.

В заключение, управление организацией, связанной с разработкой проектов, является сложным и многогранным процессом. В ходе исследования принципов, методов и анализа организационной структуры были выявлены ключевые аспекты, которые могут способствовать эффективному управлению проектами.

Литература:

1. Современные методы и подходы к управлению проектами // ЛидерТаск URL: <https://www.leadertask.ru/blog/metody-upravleniya-proektami>

2. Организационная структура предприятия как главный борец с хаосом в бизнес-процессах // Совкомблог URL: <https://journal.sovcombank.ru/biznesu/organizatsionnaya-struktura-predpriyatiya-kak-glavnii-borets-s-haosom-v-biznes-protsessah>

Аветисян Т.В. (преп.), **Любимова А.В.** (студ.)
Воронеж, ВИБТ

РАЗВИТИЕ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Эффективное управление и развитие персонала требует постоянного и систематического внимания со стороны руководителей и HR-специалистов. Современные организации придают важность развитию и мотивации персонала, так как это способствует не только повышению производительности, но и укреплению командного духа, удержанию талантливых сотрудников и созданию конкурентного преимущества на рынке.

Главная цель системы мотивации — развивать компанию. Мотивированные сотрудники работают лучше: они закрывают задачи вовремя или даже раньше срока, успевают сделать больше, выполняют задания качественнее.

Развитие и мотивация персонала — это важные аспекты управления людьми в организации. Они направлены на обеспечение роста и развития сотрудников, а также стимулирование их мотивации для достижения высокой производительности и результативности работы.

Мотивация сотрудников имеет несколько причин:

- Мотивация помогает удерживать сотрудников в компании, снижая текучесть кадров. Предоставление стимулов и поощрений создает у сотрудников удовлетворенность и привязанность к компании, что помогает сократить риск их ухода и обеспечить стабильность в коллективе.

- Мотивированные сотрудники склонны прикладывать больше усилий и стремятся к качественному выполнению своих задач. Мотивация способствует повышению уровня профессионализма и компетенции сотрудников, что в итоге приводит к улучшению качества выполняемой работы.

- Мотивация помогает создать лояльный коллектив, готовый действовать в интересах компании. Предоставление стимулов и вознаграждений за достижения, создание условий для развития и роста сотрудников способствуют формированию команды, которая ценит и поддерживает цели и ценности работодателя.

- Мотивация сотрудников также помогает улучшить HR-бренд компании и привлечь лучших соискателей. Компании, которая известна своими стимулами, развитием сотрудников и возможностями для карьерного роста, привлекательна для талантливых специалистов. Это позволяет компании выбирать из большего количества высококвалифицированных кандидатов.

Теории мотивации персонала представляют собой концептуальные модели, которые объясняют, какие факторы могут влиять на мотивацию и поведение сотрудников в организации. Рассмотрим три известные теории мотивации персонала:

1. Иерархия потребностей Маслоу. Предложенная Абрахамом Маслоу, эта теория утверждает, что у людей есть иерархия пяти основных потребностей: физиологические потребности, потребность в безопасности, социальные потребности, потребность в уважении и самоактуализации. Согласно теории, человек стремится удовлетворить более низкую потребность передвигаться к более высоким. Например, если физиологические потребности (пища, вода, сон) не удовлетворены, они будут иметь большее значение, чем потребности в социальной принадлежности или самореализации.

2. Теория ожидания Врума. Предложенная Виктором Врумом, эта теория основана на предположении, что мотивация зависит от трех

факторов: ожидания (вера в то, что усилия приведут к достижению результата), инструментальности (вера в то, что достижение результата приведет к желаемым вознаграждениям) и ценности (степень желательности вознаграждения). Согласно этой теории, мотивация будет высокой, если сотрудник верит, что его усилия приведут к успешному выполнению задачи, и что успешное выполнение задачи приведет к желаемым вознаграждениям.

3. Теория справедливости Адамса. Предложенная Джоном Стейси Адамсом, эта теория утверждает, что мотивация зависит от ощущения справедливости в распределении вознаграждений. Сотрудники оценивают соотношение между своим вкладом в работу и получаемыми вознаграждениями по сравнению с другими сотрудниками. Если они считают, что распределение несправедливо, это может негативно повлиять на их мотивацию. Теория справедливости также включает в себя понятие процедурной справедливости, когда сотрудники оценивают, насколько справедливы процессы принятия решений в организации.

Инструменты и методы мотивации персонала включают различные подходы, которые помогают стимулировать и поддерживать работников в достижении высокой производительности. В современном бизнесе все больше компаний осознают важность создания мотивирующей и поддерживающей рабочей среды, которая будет способствовать росту и успеху как индивидуальных сотрудников, так и всей организации.

Один из наиболее эффективных инструментов мотивации персонала - финансовые стимулы [1]. Предоставление конкурентной заработной платы, бонусов, премий или доли в прибыли может значительно повысить мотивацию сотрудников. Эти стимулы могут быть связаны с достижением целей, превосходством в работе или индивидуальными успехами. Важно, чтобы финансовые вознаграждения были справедливыми и прозрачными, чтобы сотрудники видели связь между своими усилиями и вознаграждением.

Помимо финансовых стимулов, компании также могут использовать поощрение развития и карьерного роста как инструмент мотивации персонала [2]. Это может включать предоставление возможностей для профессионального развития, обучения, тренингов и программ обучения на рабочем месте. Компании могут создавать планы карьерного роста, помогать сотрудникам установить цели и разработать планы действий для достижения этих целей. Такой подход демонстрирует заботу о развитии сотрудников и помогает им видеть перспективы роста внутри организации.

Также нужно создавать поддерживающую и вдохновляющую рабочую среду. Это может включать поощрение командной работы, установление четких и достижимых целей, обеспечение прозрачности и открытости в коммуникации, а также признание и поощрение достижений сотрудников. Регулярная обратная связь и оценка работы могут помочь сотрудникам понять, как они выполняют свои задачи и как они могут улучшиться [3].

В заключение, можно сказать, что развитие и мотивация персонала играют важную роль в успешном функционировании организации. Удовлетворенные и мотивированные сотрудники не только проявляют высокую производительность и преданность к делу, но и способствуют достижению целей организации в целом. Развитие персонала позволяет сотрудникам развивать свои навыки, повышать профессиональную компетентность и становиться более эффективными в своей работе. Компания, в свою очередь, получает высококвалифицированных специалистов, улучшает качество выполняемой работы и обеспечивает конкурентное преимущество на рынке.

Литература:

1. Преображенский. А. П., Чопоров О. Н. Возможности мотивации специалистов, работающих в компаниях // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2018. – Т. 9, № 2-2. – С. 195-200.
2. Ванюхина, Ю.В. Организация труда персонала: мотивация сотрудников и эффективность работы организации // АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ КОГНИТИВНОЙ науки : сборник статей Международной научно-практической конференции, Таганрог, 17 февраля 2019 года. – Таганрог: Общество с ограниченной ответственностью "ОМЕГА САЙНС", 2019. – С. 101-103.
3. Павлова М. А. Мотивация персонала как средство повышения эффективности труда в профессиональной деятельности // Транспортные системы: безопасность, новые технологии, экология: Международная научно-практическая конференция, Якутск, 16 апреля 2021 года. – Якутск: Якутский институт водного транспорта (филиал) ФГБОУ ВО СГУВТ, 2021. – С. 369-373.

Аврамчук Л.В. (зав. лаб., преп.)
Екатеринбург, УрГЭУ

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ

Важным фактором на функционирование рынка труда молодых специалистов, хочется выделить - санкции, которые против России были введены США и странами Запада. В статье автор рассматривает отечественный рынок труда молодых специалистов и его состояние после ухода крупных зарубежных компаний. Автор отмечает, что до введения санкций одним из актуальнейших вопросов нашего времени среди молодых специалистов: «Как найти работу в хорошей зарубежной компании, чтобы можно было работать удалённо и получать высокую заработную плату». Данной ситуация интересовала в первую очередь «новых» молодых кадров, только- что вышедшие из учебных учреждений. У таких специалистов, как правило, опыт мал или отсутствует совсем. И не редкими являются ситуации, когда необходимое образование есть, а вот более узко направленных знаний нет. Тут появляется ещё ряд вопросов, например, а где же получить этот самый опыт или эти самые необходимые

знания? В интернете можно найти множество вакансий по различным требованиям и их сочетанию, при этом часто появляется навязчивая реклама Мега-курсов, после которых вам выдадут диплом, устроят на работу, ещё и деньги вернут, если на работу устроить не получится. Однако рынок труда молодых специалистов функционирует и без этого.

Проведенный анализ рынка труда молодых специалистов в России за последние два года показывает, что его структура постепенно меняется. В настоящее время привлекательными становятся те вакансии, которые еще два-три года назад не пользовались большим спросом [1].

Поколение, рождённое после 90-х, практически выросло в окружении техники. Научно-технический прогресс застал их на этапе формирования мироощущения и теперь они и представить свою жизнь без гаджетов и техники не могут. Этим людям сейчас до 33 лет, они более востребованы на должностях, где требуется работа с любой офисной и компьютерной техникой. Они быстрее это осваивают и дольше забывают. В масштабах страны, как самый яркий пример, можно рассмотреть компанию «Яндекс» - она возглавляет список Forbes 30 самых дорогих компаний рунета. Это организация также полна вакансий, которые отлично подходят молодым специалистам. У них прекрасно отлаженная система обучения новых сотрудников и для этого даже необязательно выходить из дома. Карьерный рост также возможен. Есть истории, когда за полгода человека повышали с менеджера до руководителя отдела. Конечно, тут много зависит от навыков, трудолюбия и прочих факторов нанятого. У компании нет предрассудков по поводу молодых и бездетных женщин, по поводу людей с ограниченными возможностями здоровья и других нуждающихся групп людей.

По данным «HeadHunter», самыми значимыми для работодателя являются следующие навыки работника: умение работать в команде, грамотная речь, навыки владения ПК. Также на основе их статистики можно отметить, что доля вакансий для молодёжи составляет всего 17% от общего количества, а конкурс на место составляет 7 человек.

В феврале 2022 года из-за СВО, произошла переориентация рынка труда, основываясь исследованию Robocash Group, 41,6% россияне стали искать работу на отечественном рынке. Такой массовый рост вызван уходом с российского рынка зарубежных компаний. В исследовании принимали участие в возрастном сегменте до 35 лет (молодые специалисты) – 29 % и старше 35 лет – 33,5%, которые не хотят по причине боязни работать в зарубежной компании.



Рис. 1 - Недостатки работы в зарубежной компании, 2022 год [2]

Основываясь на показателях диаграммы, видно, что недостатками работы в зарубежных компаниях, респонденты считают нестабильность трудоустройства в текущей ситуации (50%). Не замечают недостатков 27,5% респондентов. Также было отмечено преимущество сотрудничества в зарубежных компаниях под известными международными брендами (73,3%), заманчивые условия социального пакета (65,1%), высокая заработная плата больше, чем на отечественном рынке труда (52,1%).

Немаловажным фактором влияния на рынок труда является частичная мобилизация – это также отразилось на рынке труда молодых специалистов. Благодаря ей появилась тенденция к увеличению количества вакансий с бронью. Работодатели указывали о наличии брони отсрочки от мобилизации, тем самым мотивируя специалистов, которые также работали на зарубежные компании, даже теряя в зарплате при переходе на новую работу, только чтобы получить отсрочку от мобилизации, в основном это были отечественные крупные оборонные комплексы. Тем самым закрывались рабочие места, на который могли претендовать молодые специалисты.

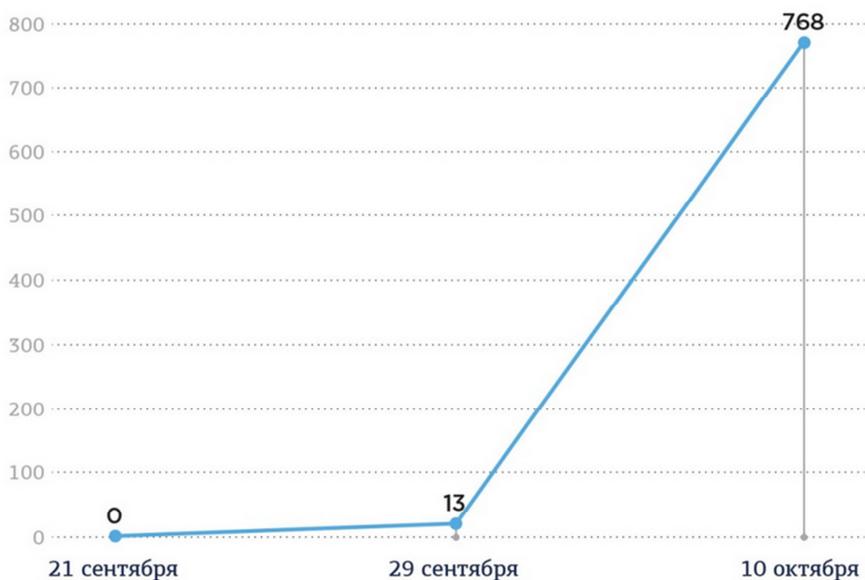


Рис. 2 - Количество вакансий с упоминанием наличия брони от мобилизации, сентябрь-ноябрь 2022 года [2]

Проведем оценку настроения молодых специалистов на рынке труда после введения санкций против России, основываясь на исследования, разработанные экспертами с интернет-платформы HeadHunter. Экспертами был разработан «Индекс самочувствия», который отражает оценку текущего состояния (самочувствия) и ожиданий в ближайшей перспективе.

Особую ценность данному исследованию придает возможность в динамике проследить изменения, которые произошли на рынке труда за последние два года.

Опрос проводился среди молодых специалистов, а также соискателей в целом, работающих и ищущих работу в зарубежных компаниях. Участники опроса отвечали на ряд вопросов, опрос был проведен онлайн. Проводился в период сентябрь – ноябрь 2022 года, число опрошенных 17 689 соискателей, в том числе 965 молодых специалистов.



Рис. 3 - На вопрос: «Существует ли для вас угроза увольнения на текущем месте работы?», %, критерий – ощущение угрозы увольнения [3]

Как показывает динамика, молодые специалисты оптимистично смотрят на то, что есть шансы остаться на своих рабочих местах. Отметим,

что показатель «индекса самочувствия» наблюдаются в диапазоне от -1 до $+1$, где -1 – это самые негативные настроения работников, 0 – нейтральные, а $+1$ – самые позитивные.



Рис. 4 - На вопрос «По вашим ощущениям, в вашей профессиональной области сложно найти работу?», критерий – сложность поисков работы [3]

На основании диаграммы, можно выделить следующее, найти работу в зарубежных компаниях, новым участником рынка достаточно сложно. Общая ситуация на рынке по поиску работы составляет 65%, немного отличается от показателей, которые указали молодые специалисты, их доля составляет 58%. Также отмечается оптимизм среди молодых специалистов, но он значительно меньше от общей ситуации (18% против 24%).



Рис. 5 - На вопрос: «Готовы ли вы снизить свои зарплатные ожидания ради сохранения работы или трудоустройства?», критерий – готовность снизить зарплатные ожидания [3]

Молодые специалисты готовы пойти на снижение зарплатных ожиданий, чтобы сохранить работу или трудоустройство, это показатель составляет 46 %, что больше на 9 % от рынка в целом. Тридцать один процент участников указал, что будет настаивать на указанной сумме, которую изначально указала компания.

Немаловажным регулятором рынка труда, является государство. Органы законодательной и исполнительной властей на федеральном уровне формируют комплекс мероприятий по предоставлению рабочих мест. Определяются квоты, стимулирующие работодателей. Например, целевое обучение даёт организациям возможность закрепить за собой специалиста, проходящего обучение, на определённый период времени. Обычно этот период составляет 2-5 лет. Также выделяются льготы для поддержки определённых групп населения. На региональном уровне решаются вопросы снабжения кадрами ключевых организаций регионов (заводы, корпорации). Организуются различные «ярмарки профессий», где будущим трудящимся рассказывают о преимуществах, возможностях в тех или иных профессиях. Часто тут же и рекламируется учебное заведение, которое предоставляет программы обучения по этим специальностям. Сейчас государство усиленно занимается разработкой и спонсированием программ по переподготовке кадров и по программам повышения квалификации. Из университета теперь можно выйти с двумя дипломами, один из которых будет по основному направлению, а второй – диплом о профессиональной переподготовке. Например, программа «Приоритет 2030», которая направлена на формирование прогрессивных университетов в России, повышение научно-образовательного потенциала университетов и научных организаций [6]. На данный момент программа имеет несколько проектов, в том числе и в направлении IT – технологий. Главная цель программы – сформировать более 100 прогрессивных университетов - 20 12 центров, которые будут заниматься социально-экономическим и научно-технологическим развитием России.

Литература:

1. Уровень жизни работающих россиян снизился, несмотря на рост зарплаты // Российская Газета 27 сентября 2018 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://finance.rambler.ru/money/40909935/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink
2. Рынок труда в России 2022: аналитика, прогнозы, тренды//DELOVOY PROFIL 12 декабря 2022 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://delprof.ru/upload/iblock/8bf/Rynok-truda-v-Rossii_2022.pdf
3. Настроения молодых специалистов на рынке труда накануне 3 квартала 2022 года // hh.ru.02.09.2022. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/30756>
4. Рынок труда для молодых специалистов России // Career.ru. URL: <http://career.ru/article/15140> (30.07.2021).
5. Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // «Социологическая наука и социальная практика». 2013. № 3. С. 5–15.
6. Министр науки и высшего образования Российской Федерации// Программа «Приоритет-2030» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/action/priority2030/>

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ АВТОМАТИЗАЦИИ С ЦЕЛЬЮ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КОМПАНИЙ

При проведении анализа особенностей работы современных организаций, можно убедиться, что современная техника, которая содержит в своем составе множество как механических, так и электронных составляющих, может описываться в виде весьма сложных объектов [1, 2].

При расчетах и моделировании отдельных подсистем можно применять программы и операционные системы, которые разработчики постоянным образом совершенствуют.

На базе современных систем моделирования будет обеспечиваться требуется качество по решению задач, которые касаются отдельных областей. Но при этом существуют некоторые трудности, связанные с созданием инструментов, которые позволяют вести совместное решение задач, которые относятся к механике и электронике.

В качестве удобных свойств современных систем можно считать то, что они дают возможности к осуществлению процессов уверенного автоматического обмена информацией. Поэтому поддержка сложных расчетов, касающихся мехатронных систем может вестись не только специализированными работниками. Ее могут вести большинство обычных специалистов [3, 4], которые исполняют большое число рутинных операций в процессах разработки.

В качестве примера, программу Matlab-Simulink используют с тем, чтобы непосредственным образом решать проблемы в регулировании. Если в программе Simulink формируют систему регулирования, то ее можно экспортировать в коде С.

При использовании других программ, когда ведется экспорт данных, возникают вспомогательные возможности по обработке таких данных.

Компания Yaskawa Electric ввела в 1969 году современный термин "Мехатроника" и в дальнейшем его зарегистрировали как торговую марку в 1972 году. Это название возникает при помощи комбинации слов "МЕХАника" и "ЭлекТРОНИКА". В данном случае совмещение подобных понятий на базе единого словосочетания показывает, что ведется объединение знаний по соответствующим областям науки и техники, что позволило осуществить продвижение в формировании техники новых поколений, а также производстве новейших видов систем и оборудования.

Развитие мехатроники в нашей стране шло по пути создания комплектных интегрированных мехатронных компонентов, которые связаны с движением составляющих станков, механизмов и т.д.

Помимо этого, мехатроника занимается созданием аппаратного обеспечения с компьютерным управлением движением.

Процессы бурного развития мехатроники обусловлены резким образом растущими требованиями со стороны рынков к соответствующим свойствам выпускаемой продукции в рамках машиностроения, а также к ее качеству. Можно сказать, что именно такие факторы определяют существующие тенденции в развитии, и они дают стимул в сферах развития мехатроники.

Сейчас происходит поиск по современным средствам управления объектами - сенсорное управление, создание компьютерных симуляций.

Системная интеграция по трех компонентам производства, менеджмента и требований рынка, открывает новые возможности в проектировании и создании новых модулей.

В связи с бурным ростом компьютерных мощностей наблюдается перспектива формирования новых, более совершенных систем автоматизированного проектирования, в которых мехатронные разработки найдут свое применение.

В существующих условиях при рассмотрении особенностей развития машиностроения проводится исследование возможностей внедрения в технологический процесс производств мехатронных технологических машин и роботов.

Если используется мехатронный подход в построении машин нового поколения, то при этом происходит перенос функциональной нагрузки от механических компонентов к интеллектуальным составляющим, которые могут использоваться для широкого спектра различных прикладных задач и при этом их стоимость довольно невелика.

Какова же особенность практического применения мехатронного подхода?

Когда рассматривается проектирование компонент систем, то функции их не расширяются, а будет замещение механических компонент, которые устаревают и не соответствуют современным качественным требованиям, на электронные и компьютерные блоки. Одной из основных тенденций в сегодняшней промышленности можно считать интеллектуализацию производственных технологий с точки зрения применения мехатронных технологических механизмов и роботов.

При рассмотрении современных машин можно выделить некоторые основные требования, которые определяют необходимость их совершенствования:

- высокая точность в движениях, она требуется для нанотехнологических проектов,
- возможность быстрого изменения в конфигурации систем для решения широкого спектра задач.

Выбор интегрированных мехатронных элементов ведется у разработчиков уже для стадий проектирования механизмов, а потом происходит обеспечение необходимой инженерной и технологической поддержки при осуществлении производства и эксплуатации этих механизмов. Можно отметить такое отличие мехатронных машин от

обычных, в которых пользователи часто были вынуждены самостоятельным образом делать объединение системы в разнородные составляющие, к которым относятся механическое, электронное и информационное управляющее устройство, причем оно может быть у разных изготовителей. В этой связи для многих сложных комплексов была показана на практике низкая надежность и невысокая технико-экономическая эффективность.

В качестве методологической основы в ходе разработок разработке многих мехатронных систем можно указать способы параллельного проектирования. Для традиционного проектирования механизмов, в которых есть компьютерное управление, ведутся разработки по механическим, электронным, сенсорным и компьютерным частям системы, а потом реализуется выбор по интерфейсным блокам. В качестве особенности в параллельном проектировании отмечают одновременный и взаимосвязанный синтез по всем компонентам системы.

Для применяемых сейчас мехатронных систем при создании условий высокого качества и точности перемещения используют способы интеллектуального управления. Указанная группа подходов опирается на современные идеи теории управления сложными аппаратными и программными средствами вычислительной техники, комплексные методы к проведению синтеза управляемого перемещения мехатронных систем.

Литература:

1. Корольков Р.В. Контролинг в торговой организации / Р.В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 10. С. 287-290.

2. Гостева Н.Н. О возможности увеличения эффективности производства / Н.Н. Гостева, А.В. Гусев // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 1(20). С. 76-78.

2. Lvovich I., Preobrazhenskiy A., Preobrazhenskiy Y., Lvovich Y., Choporov O. Optimization of the subsystem for the movement of electronic documents in educational organization // В сборнике: Proceedings - 2021 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education, TELE 2021. 1. 2021. С. 328-332.

3. Львович Я.Е., Преображенский А.П. Характеристики хранилища данных в корпоративных системах // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 1 (32). С. 31-33.

Аникеева В.П. (маг.), Емельянова О.Я. (к.п.н., доц.)
Воронеж, ВГУ

УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ СОТРУДНИКОВ В МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Ввод в должность, или адаптация, — это действия, предпринимаемые организацией и руководством, направленные на то, чтобы помочь новому сотруднику влиться в культуру организации и

обеспечить необходимые знания, навыки, умения и поведение, необходимые для продуктивной работы.

Адаптация новых сотрудников в сфере здравоохранения имеет первостепенное значение по следующим веским причинам:

1. Безопасность пациентов и качество обслуживания. Здравоохранение — это область, где даже незначительные ошибки могут привести к серьезным последствиям. Для обеспечения безопасности пациентов и оказания высококачественной медицинской помощи новые сотрудники должны быть хорошо обучены и адаптированы к условиям работы в здравоохранении. Правильная адаптация снижает вероятность врачебных ошибок и улучшает результаты лечения пациентов.

2. Соответствие нормам и правилам. Здравоохранение в значительной степени регулируется строгими правилами и нормами, регламентирующими все аспекты - от конфиденциальности информации о пациенте до медицинских процедур. Новые сотрудники должны знать и соблюдать эти нормы, чтобы избежать юридических проблем и сохранить репутацию организации.

3. Командное взаимодействие. Эффективная работа в команде - важнейшее условие работы в здравоохранении. Новым сотрудникам необходимо время, чтобы адаптироваться к динамике коллектива, понять свои роли и научиться эффективно взаимодействовать с коллегами. Слаженная интеграция способствует улучшению координации действий медицинских работников, что крайне важно для обслуживания пациентов.

4. Эффективность и производительность. Когда новые сотрудники хорошо адаптированы, они могут выполнять свои функции более эффективно и продуктивно. Это снижает нагрузку на имеющийся персонал и помогает медицинским организациям поддерживать высокий уровень обслуживания, не перегружая своих сотрудников. [1, с. 230]

Медицинские организации должны вкладывать средства в адаптацию новых сотрудников, чтобы обеспечить безопасность пациентов, соблюдение нормативных требований, эффективность работы, удержание персонала и общее качество обслуживания. Последствия недостаточной адаптации могут быть пагубными не только для организации, но и для благополучия пациентов и всего медицинского сообщества.

Сложная взаимосвязь между адаптацией в организации и удержанием сотрудников в организациях здравоохранения.

Отрасль здравоохранения страдает из-за нехватки персонала и низкого уровня удержания сотрудников. Медицинским учреждениям выгодно, чтобы сотрудники работали долго, но в некоторых из них удержать сотрудников сложно. По мере того, как поколение бэби-бумеров уходит на пенсию, а на их место приходят миллениалы, HR-специалистам необходимо находить лучших сотрудников и удерживать их. Одним из способов решения этой проблемы является инвестирование отделов кадров в структурированный процесс адаптации новых сотрудников. Внедрив

процесс адаптации, организации увидят результаты: разнообразный персонал, который растёт и остаётся на рабочем месте.

По данным недавнего исследования, проведенного в муниципальной больнице на 187 коек в Вашингтоне, текучесть кадров среди новых сотрудников снизилась с 39,1% до 18,4% среди персонала больницы и медсестёр после внедрения 10-шаговой программы по адаптации к должности. После того как процесс адаптации был введён, новые сотрудники стали получать надлежащую подготовку и поддержку со стороны руководства всех уровней [2, с. 2].

Каковы идеальные сроки адаптации новых сотрудников?

Считается, что от 1 до 1,5 лет, но первые 90 дней, которые обычно считаются испытательным сроком, являются наиболее важными для удержания сотрудников. Многие HR-специалисты ошибочно полагают, что адаптация заканчивается в день ориентации. Чтобы правильно интегрировать сотрудника в сложившуюся культуру и обеспечить достаточный уровень знаний о работе, необходимо постоянное обучение, поддержка, обратная связь и оценка эффективности.

Существует сильная корреляция между процессом адаптации и уровнем текучести кадров, расходами, использованием систем отслеживания кандидатов и эффективностью работы сотрудников. Использование процесса адаптации положительно сказывается на этих показателях, что, в свою очередь, способствует удержанию сотрудников.

Показатели текучести кадров и затраты

Недавнее исследование, проведенное Институтом удержания персонала компании NSI Nursing Solutions, показало, что ежегодный уровень текучести кадров составляет 22,7%. Здравоохранение — это отрасль, где стоимость утечки кадров может нанести ущерб бюджету больницы. По данным того же исследования, расходы на утечку кадра составляют от 38 900 до 59 700 долларов. Эта статистика относится только к одной должности, поэтому только на одну должность ежегодно приходится миллионы долларов расходов на текучесть кадров.

Больницы и другие медицинские учреждения не смогут работать без ресурса первостепенной важности: людей. Пациентам нужен счастливый персонал, поэтому учреждения здравоохранения должны предлагать конкурентоспособные пакеты услуг и возможности карьерного роста, поскольку удовлетворенность пациентов и их обслуживание зависят от стабильности персонала [3, с. 7].

Использование систем отслеживания кандидатов

Хорошим методом повышения удержания сотрудников является оптимизация процесса приёма на работу с помощью электронной системы отслеживания кандидатов.

Рекрутеры общаются с многочисленными кандидатами на протяжении всего процесса. Системы отслеживания кандидатов фиксируют весь процесс приёма на работу, начиная с отслеживания прогресса сотрудников и заканчивая электронной почтой и сообщениями.

Поскольку вся информация, связанная с приемом на работу, находится в свободном доступе, проблемы легко выявляются. HR-специалисты имеют возможность в любой момент просмотреть сообщения и проинформировать сотрудников отдела кадров о возникших проблемах.

Система отслеживания кандидатов экономит часы работы HR-персонала, упрощая генерацию электронных писем и создавая полностью электронный процесс. Кроме того, она способствует повышению производительности труда HR-специалистов и новых сотрудников. Более эффективное управление временем позволяет больше внимания уделять разработке и реализации стратегий развития человеческого капитала.

Эффективность работы сотрудника обычно оценивается с помощью ежегодной аттестации. Предоставление обратной связи новым сотрудникам на ранних этапах обучения способствует удержанию сотрудников, поскольку вовлекает их в активное участие в достижении целей организации. У сотрудников есть свои личные цели в карьере. В обязанности руководства входит согласование целей организации с личными карьерными целями сотрудников. Настроить сотрудников на успех можно, предоставив им различные ресурсы для развития, такие как программы наставничества.

25% работников здравоохранения отмечают, что отсутствие наставника делает работу более напряженной и трудновыполнимой. Создание программ наставничества снизит стресс у новых сотрудников, работающих в условиях повышенного риска, поскольку позволит наладить открытый диалог, обратную связь и постоянную поддержку. Наставники могут уделять больше времени обучению новых сотрудников в рамках их карьерных целей и увязывать их с целями организации путем создания краткосрочных и долгосрочных достижимых и реалистичных задач.

Удержание сотрудников начинается с хорошего первого впечатления. Адаптация к работе новых сотрудников с использованием структурированного процесса создает у сотрудников впечатление хорошо работающей организации и на ранних этапах определяет, как долго сотрудник останется в ней. Помимо первого впечатления, снижение общих затрат, использование систем отслеживания кандидатов и повышение эффективности работы сотрудников позволят снизить показатели утечки кадров до приемлемого уровня. В здравоохранении счастливые сотрудники всё равно, что счастливые пациенты.

Актуальность проблемы адаптации в российских медицинских организациях тесно связана с бурным внедрением цифровых технологий. Эта трансформация требует переподготовки старшего поколения медицинских работников, чтобы вооружить их навыками и знаниями, необходимыми в цифровую эпоху. В процессе переобучения и адаптации к новому виду деятельности работники старшего поколения не только приобретают необходимые навыки работы с цифровыми технологиями, но и становятся более близкими к молодому поколению в своем подходе к медицинской практике.

Сближение поколений среди медицинского персонала - важный этап процесса адаптации. Вот как происходит эта трансформация:

1. Переподготовка и повышение квалификации. Российские медицинские организации признают необходимость инвестирования в программы переподготовки для преодоления цифрового разрыва. Пожилых работников обучают работе с цифровыми инструментами, электронными медицинскими картами россиян, телемедицинскими платформами и другими технологическими решениями в области здравоохранения.

2. Переход к цифровой рабочей среде. По мере того, как пожилые работники приобретают навыки использования цифровых технологий, они переходят в более оцифрованную рабочую среду. Этот переход включает в себя внедрение цифровых диагностических инструментов и коммуникационных платформ, улучшающих взаимодействие между медицинскими коллективами.

3. Обмен знаниями. Совместная работа сотрудников разных поколений - это уникальная возможность для обмена знаниями. Молодые сотрудники могут поделиться своими техническими знаниями, в то время как пожилые работники вносят свой богатый опыт в уход за пациентами, принятие клинических решений и процессы здравоохранения.

4. Повышение качества обслуживания пациентов. Сочетание опыта и технологического мастерства медицинских работников приводит к повышению качества обслуживания пациентов в России. Пожилые работники, умеющие пользоваться цифровыми инструментами, могут предоставлять более эффективные медицинские услуги, основанные на цифровых данных, что повышает общее качество обслуживания в российской системе здравоохранения.

Процесс адаптации к новым цифровым технологиям способствует формированию культуры непрерывного обучения в медицинских организациях России. Сотрудников всех возрастов необходимо поощрять быть в курсе развивающихся технологий и практик в здравоохранении, потому что адаптация - это постоянная работа.

Литература:

1. Минашкина Д.Р. Трудовая адаптация медицинских работников / Д.Р. Минашкина // Молодой ученый. - 2022. - № 26 (421). - С. 229-231.

2. Kurnat-Thoma E. Reducing Annual Hospital and Registered Nurse Staff Turnover - A 10-Element Onboarding Program Intervention / E. Kurnat-Thoma, M. Ganger, K. Peterson, L. Channell // SAGE Open Nursing. 2017. Vol. 3/ - P. 1-13.

3. 2023 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report / President Brian Colosi // NSI Nursing Solutions. 2023. - P. 1-19.

Арзамасцева Л.П. (к.э.н., доц.)

Воронеж, ВГУ

Керимов Г.Р. (асп.)

Воронеж, ВИЭСУ

ТЕНДЕНЦИИ И РИСКИ ЦИФРОВИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

Современная отечественная экономика, и в том числе ее аграрный сектор, находится сегодня на сложном этапе своего развития и испытывает влияние целой системы факторов: от глобальной цифровизации всех сфер социально-экономической жизни, которую дополнительно стимулировала пандемия коронавируса, до трансформации модели развития экономики в условиях широкомасштабных санкций Запада и перехода на глобальное импортозамещение. Уровень и динамика развития сельского хозяйства вне всяких сомнений может и должна рассматриваться как важнейшее условие устойчивого социально-экономического развития любого государства, определяющее его самодостаточность и продовольственную безопасность.

Особая роль сельского хозяйства в экономике определяется стратегической значимостью его продукции: продуктов питания, которые являются основой жизнедеятельности населения и воспроизводства рабочей силы, с одной стороны, и с другой стороны - важнейшим сырьем для пищевой, химической, фармацевтической и других отраслей производства. По существу, уровень развития сельского хозяйства в значительной степени определяет не только продовольственную, но и экономическую безопасность государства. Указанные обстоятельства формируют особую значимость государственной аграрной политики, как одного из направлений национальной социально-экономической политики, направленной на: стимулирование увеличения объема и эффективности сельскохозяйственного производства, рациональное использование сельско-хозяйственных ресурсов, повышения уровня и качественных характеристик занятости сельского населения.

После февральских событий 2022 года, с введением западными странами антироссийских санкции, «индекс продовольственной безопасности страны, несмотря на рекордный урожай в сезоне 2022/2023, снизился до 69,1 против 74,8 процентов за предыдущий год» [1]. Указанный факт – следствие действия ряда факторов: роста цен на средства производства, снижения темпов внедрения цифровых технологий, нарушения условий поставок под влиянием политического давления на поставщиков и покупателей. В сложившихся условиях важнейший резерв повышения эффективности АПК – интенсивное внедрение цифровых технологий в сельскохозяйственное производство.

Успешность реализации государственной аграрной политики в прямом и переносном смысле находится в руках людей, проживающих в сельской местности и занятых на полях и фермах страны. Таким образом,

специфика формирования, траектория и тенденции занятости сельского населения, а также проблемы ее развития сегодня как никогда являются важнейшим объектом научного интереса и государственного регулирования.

Специфика занятости сельского населения формируется и должна регулироваться на региональном уровне. Именно региональная внутренняя и внешняя среда посредством действия особого сочетания факторов (природно-климатических, территориально-географических, демографических и социально-экономических) определяет структуру производства, миграционную привлекательность региона, обеспеченность трудовыми ресурсами, его интеллектуальный и инновационный потенциал, перспективы развития.

Аграрный сектор экономики Воронежской области развивается сегодня под влиянием целого комплекса демографических, экономических, технологических и политических факторов.

На объемы и специфику занятости в сельском хозяйстве Воронежской области оказывает влияние нарастающий дефицит рабочей силы, который формируется в условиях депопуляции сельского населения и сокращения миграционного притока в регион. Как свидетельствуют статистические данные за период с 2011 по 2022 год, на фоне сокращения общей численности населения области на 2 процента снижение численности сельских жителей приблизилось к 10 процентам и превысило 75 тысяч человек. Иными словами, темпы депопуляции сельского населения почти в 5 раз опережают средне-областной показатель, что является свидетельством обострения дефицита трудовых ресурсов в сельской местности области. Сложившаяся негативная тенденция носит перманентный характер. Об этом свидетельствуют такие демографические показатели как: высокая демографическая нагрузка на сельское население за счет лиц старших возрастов (880 человек - в сельской местности против 772 – в городской, в расчете на 1000 человек населения), превышение среднего возраста жителей муниципальных образований в сравнении с городским населением на 3 года, устойчивое опережение коэффициента смертности над коэффициентом рождаемости среди селян [2].

На покрытие естественной убыли населения и трудовых ресурсов сельских территорий Воронежской области за счет миграции также не приходится рассчитывать, поскольку для региона вследствие политических и экономических ограничений характерен отток населения. В 2022 году впервые за многие годы сложилась миграционная убыль в размере 625 человек. В структуре региональной миграции почти 40 процентов составляют лица, не выезжающие за пределы области (преимущественно это те, кто переезжает из сельских районов в городскую местность, усугубляя проблему дефицита кадров в сельском хозяйстве) [3]. Устойчивая тенденция депопуляции и старения населения сельских территорий региона существенно обостряет дефицит трудовых ресурсов на селе и создает риск снижения качественных характеристик трудового

потенциала АПК. Наблюдаемые проблемы с одной стороны – неизбежный результат процессов урбанизации и глобализации, а с другой – следствие разрыва между уровнем и качеством жизни сельского и городского населения [4].

При том, что в регионе в силу природно-климатических факторов и сложившихся традиций сохраняется устойчивая сельскохозяйственная ориентация экономики (на долю сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства приходится почти 15 процентов ВРП) в этой группе отраслей занят сегодня лишь каждый девятый работник области. В то же время на долю сельских жителей области приходится более 47 процентов в структуре безработицы на полном рынке труда и почти 35 процентов – в структуре безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости (при этом удельный вес сельского населения составляет менее 32 процентов) [2].

Таблица 1

Динамика численности и удельного веса занятых по ВЭД «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» (по данным баланса трудовых ресурсов)

Ед. измерения	Годы					Изменение 2010-2021гг. процентов / п.п.
	2010	2015	2019	2020	2021	
Российская Федерация						
Тыс. человек	6622	6293	4 781	4 554	4 491	-32,2
Процентов	9,8	9,2	6,7	6,5	6,3	-3,5
Воронежская область						
Тыс. человек	205,8	143,3	135,8	130,5	127,3	-38,1
Процентов	17,8	13,1	12,3	12,0	11,4	-6,4

Как свидетельствуют статистические данные, тенденция сокращения занятости в АПК Воронежской области носит устойчивый характер. На фоне общего тренда сокращения занятости в сельском хозяйстве, характерного для Российской Федерации в целом в последнее десятилетие, Воронежская область демонстрирует более высокие темпы снижения численности и доли занятых в рассматриваемой группе отраслей. При сокращении указанной группы занятых по РФ в целом на 32,2 процента снижение по Воронежской области превысило 38 процентов. В итоге удельный вес занятых в сельскохозяйственном секторе региона уменьшился практически на треть – с 17,8 до 11,4 процента (на 6,4 пункта).

Однако, сложившуюся тенденцию безусловно нельзя считать следствием влияния лишь демографических факторов.

Сельскохозяйственное производство находится в процессе глубоких технологических преобразований, поддерживаемых и иницируемых государством.

После февральских событий 2022 года, с введением западными странами антироссийских санкции, индекс продовольственной безопасности страны, несмотря на рекордный урожай в сезоне 2022/2023, снизился до 69,1 против 74,8 процентов за предыдущий год. Указанный факт – следствие действия ряда факторов: роста цен на средства производства, снижения темпов внедрения цифровых технологий, нарушения условий поставок под влиянием политического давления на поставщиков и покупателей. В сложившихся условиях важнейший резерв повышения эффективности АПК – активизация процесса внедрения цифровых технологий.

Достижения науки и передовой практический опыт создают базу для автоматизации производственных процессов в сельском хозяйстве на основе применения компьютерных технологий, использования фиксирующих устройств и интеллектуальных датчиков и т.п. систем. Использование современных инновационных технологий позволяет оптимизировать техпроцессы, сократить расходы и повысить эффективность сельхозпроизводства.

Цифровые трансформации сельскохозяйственного сектора способны обеспечить полный контроль над всеми этапами производственного цикла (планированием, химической и механической обработкой посевов, уборкой урожая). Они позволяют получать и накапливать оперативную информацию для последующего анализа, обеспечивая повышение рентабельности и производительности труда в отрасли, сокращение затрат энергоресурсов и абсолютной потребности в рабочей силе и определяя изменение структуры занятости и спроса на сельском рынке труда.

Однако приобретение современного высокопроизводительного оборудования и использование IT- технологий требует серьезных вложений и поэтому оказывается доступным не каждому фермеру, а лишь крупным агрохолдингам. Указанные ограничения тормозят темпы цифровой трансформации отечественного АПК и обуславливают необходимость государственной поддержки и активного привлечения инвесторов.

Ключевыми проектами цифровой трансформации АПК в регионах РФ, предложенными Министерством сельского хозяйства являются следующие:

Использование специализированных программ профессиональной подготовки в аграрных университетах. В рамках Программы к концу 2021 г. 30 аграрных вузов используют такого рода программы, ориентированные на подготовку специалистов, исходя из потребностей ЦСХ, и уже подготовили по ним 50 тысяч человек.

К 2024 году ожидаются первые выпуски профильными университетами специалистов в области обработки данных, поддержки

платформ, микроэлектроники и цифрового оборудования сельского хозяйства. В аграрных ВУЗах создаются «сквозные» междисциплинарные лаборатории для соединения нескольких профессий в одну производственную цепочку (например, агроном - инженер – экономист – маркетолог), где студенты проходят практику и могут разработать и апробировать проекты, интересные агробизнесу [5].

С 2024 года в соответствии с приказом Минобрнауки № 89 вступит в силу обновленный перечень специальностей и направлений подготовки в ВУЗах. Так, направление «Агроинженерия» получит новое название - «Инженерия в агробизнесе» и будет рассчитано на подготовку специалистов для работы в цифровом сельском хозяйстве (цифровой агроаналитик, цифровой инженер-механик, цифровой ветеринар, агроинформатик/агрокибернетик, цифровой агротехнолог, сити-фермер, агроном-генетик, оператор дронов, сельскохозяйственный эколог).

Формирование цифровых платформ для фермеров в сфере растениеводства и животноводства. Ожидается, что к концу 2024 года будет достигнута полная оцифровка ключевой информации в животноводстве и данных о землях сельхозназначения (сегодня активная работа ведется в 24 регионах). Это позволит реализовать автоматическое прогнозирование урожайности четырех основных культур (с учетом климатических зон) и обеспечит рост производительности труда в отрасли на 15 процентов. 1 марта 2023 года федеральная государственная информационная система (ГИС) «Зерно» полностью введена в эксплуатацию, что предполагает обязательную регистрацию информации о переработке зерна.

Минсельхоз России организовал ситуационный центр и разработал дорожную карту по диджитализации полевых работ. Некоторые модели тракторов и комбайнов оборудованы датчиками круиз-контроля, автопилотами, системами дистанционного мониторинга и практически сводят к минимуму физическое участие работника в процессе [6].

Создание цифровых двойников. Программа создает возможность создавать информационные модели сельскохозяйственного объекта для последующего моделирования внутренних процессов, технических характеристик и его поведения в условиях внешних воздействий и окружающей среды. Цифровые двойники позволят, используя виртуальное пространство, контролировать реальные процессы в сельскохозяйственном производстве и управлять факторами, определяющими стоимость и качество конечной продукции. Программа предусматривает создание к 2024 таких двойников по 10 основным производственным процессам в растениеводстве и по 8 основным производственным процессам в сфере животноводства.

Создание цифрового пространства в сфере растениеводства и животноводства онлайн. Программа рассчитана на период до 2030 года и предполагает, что к моменту ее завершения будут достигнуты весомые результаты. В растениеводстве: управление процессами обработки поля с

использованием беспилотной техники и искусственного интеллекта охватит 80% земель сельскохозяйственного назначения, что повысит на 20 процентов урожайность; использование беспилотных комбайнов и роботов сократит трудоемкость подготовки почвы и посевных работ на 20 процентов, что обеспечит рост производительности труда в отрасли и сократит издержки на рабочую силу [7].

Внедрение прогрессивных агробиотехнологий позволит обеспечить рост повышения урожайности, улучшение качественных характеристик сельхозпродукции, экономию производственных затрат в растениеводстве. По инициативе Минсельхоза РФ создан ситуационный центр и разработана дорожная карта по диджитализации растениеводства. Современная сельхозтехника оснащена системами дистанционного мониторинга, круиз-контролем, автопилотами, спутниковой навигацией, использует искусственный интеллект и технологии искусственного зрения [7].

В животноводстве: ожидается прирост производства мясной продукции на 20% при полном контроле за состоянием скота и их заболеваемостью на 80 процентах ферм; охват более 80 процентов сельскохозяйственных товаропроизводителей использованием системы онлайн торговли и маркетплейсов для реализации своей продукции. Это позволит свести к минимуму количество посредников между производителем и потребителем сельхозпродукции, что не только увеличит рентабельность за счет снижения расходов, но снизит цены на товары для покупателя. Внедрение новых технологий переработки и логистики также обеспечит серьезную экономию расходов (согласно мировому опыту, на 10-40 процентов) за счет использования более эффективных способов упаковки и хранения, сокращения потерь при транспортировке.

Контроль за целевым использованием бюджетных средств и обеспечение контрольно-надзорной деятельности. Предполагается к 2024 году обеспечить стопроцентный охват контролем за целевым использованием оцифрованных земель сельскохозяйственного назначения, эффективностью использования бюджетных средств, безопасностью производства и оборотом продукции в онлайн режиме [7].

По оценкам Министерства сельского хозяйства РФ, расходы на внедрение цифровых технологий в АПК в 2019 году составили 360 миллиардов рублей. К 2026 году их объем предполагается увеличит в 5 раз. Это значит, что он достигнет не менее, чем 1,8 триллиона рублей и позволит охватить современными цифровыми технологиями большинство хозяйств.

В рамках создания цифрового сельского хозяйства (ЦСХ) Минсельхоз предлагает ряд направлений трансформации АПК и выделяет как минимум шесть проектов сквозных цифровых систем, которые предлагаются к реализации в субъектах РФ: «Цифровые технологии в управлении АПК», «Цифровое землепользование», «Умное поле», «Умный сад», «Умная теплица», «Умная ферма». В их основу будут положены

современные конкурентоспособных отечественных технологии, методы и алгоритмы [1].

Важнейшими последствиями внедрения в сельскохозяйственное производство технологических инноваций и прогрессивных технических средств является целый комплекс преимуществ и рисков. В их числе преимущества для экономики в целом и рынка труда в частности :

- ❖ Сокращение тяжелого ручного труда, улучшение условий труда и повышение привлекательности труда в АПК, а также стимулирование создания новых рабочих мест не только в сельскохозяйственном производстве, но и в отраслях, технологически связанных с ним, формирование новых возможностей для предпринимательства.

- ❖ Механизация трудовых процессов, обеспечивающая повышение производительности труда и рентабельности производства.

- ❖ Формирование относительной и абсолютной экономии рабочей силы на фоне снижения трудоемкости производства и сокращения потребности в рабочей силе для использования ее в других отраслях и видах деятельности.

- ❖ Создание условий для развития рабочей силы, стимулирование гибкости, профессиональной мобильности и квалификационного роста с перспективами увеличением доходов и качества жизни, реализации принципов достойной занятости.

- ❖ Перераспределение персонала как в пределах отдельных хозяйств, так и на межотраслевом уровне с сокращением доли занятых в сельском хозяйстве.

- ❖ Трансформация структуры сельского рынка труда на фоне общего числа занятых в АПК: снижение потребности в низкоквалифицированной рабочей силе и повышение спроса на специалистов с качественно новыми (цифровыми) компетенциями.

- ❖ Риск абсолютного высвобождения отдельных категорий работников (преимущественно рабочих профессий) и пополнение рядов безработных за счет менее квалифицированных работников в регионах с избытком рабочей силы под влиянием субсидирования процессов автоматизации.

- ❖ Неравномерность процессов развития цифровой инфраструктуры в регионах, сдерживающая повсеместное внедрение инновационных технологий в АПК (неслаженность работы государственных информационных систем; проблема разработки и внедрения качественного и удобного программного обеспечения, специфичного для сельскохозяйственной отрасли; отсутствие единообразия контролируемых параметров; проблема обмена данными между используемой импортной техникой и отечественным программным обеспечением; ограниченные возможности подключения отдельных хозяйств к качественной интернет-связи и другой инфраструктуре,

включая электроснабжение; недостаточность цифровой грамотности персонала хозяйств).

❖ Серьезный уровень недоверия потенциальных пользователей к цифровым инновациям по причине неготовности «соглашаться» с решениями искусственного интеллекта, а также вследствие обоснованных опасений утечки из ГИС конфиденциальной коммерческой и личной информации. Последнее обстоятельство требует совершенствования системы информационной безопасности, включая обезличивание данных при передаче в информационную систему.

❖ Препятствиями к широкому внедрению современного программного обеспечения часто являются ограниченные возможности средних и малых сельскохозяйственных предприятий, а также низкая действенность стимулов и дефицит государственной поддержки. В большинстве случаев небольшим хозяйствам требуются недорогие и полезные технологии, внедряемые как за счет собственных средств, так и за счет выделяемых государством субсидий. При продуманном подходе государственная поддержка и регулирование могут дать ощутимый толчок для внедрения цифровых технологий в агропромышленный сектор экономики.

❖ Риск обострения социального неравенства между крупными и мелкими сельхозпроизводителями. Первые имеют более высокий уровень образования, готовый к нововведениям и освоению новых компетенций персонал, лучшие финансовые возможности и доступ к кредитам, Для вторых характерно отсутствие у персонала цифровой грамотности и готовности к освоению современного программного обеспечения и автоматизированных технологий. Это обстоятельство обусловлено относительным «старением» работников и отсутствием у них потенциала для переквалификации и освоения современных компетенций, проявляется в стремительном устаревании компетенций и относительной невостребованности в условиях цифровой экономики.

Ответом на цифровые трансформации и их своеобразным индикатором должны стать структурные изменения спроса на рынке труда АПК. Об инертности происходящих преобразований, о наличии проблем и значимости рассмотренных рисков можно судить по оценкам экспертов платформы онлайн-рекрутинга hh.ru. Так, по итогам 2022 и в начала 2023 года в сельском хозяйстве и агропроме сохраняется лидирующий спрос на «традиционные» профессии: в тройку лидеров по количеству вакансий в России в сельском хозяйстве и АПК и агропроме вошли профессии менеджеры по продажам и работе с клиентами, агрономы и водители. Лидерами по увеличению числа вакансий в АПК стали Тамбовская, Белгородская, Липецкая и Воронежская области (от 97 до 41 процентов прироста). Вместе с тем внушает оптимизм пополнение Атласа новых профессий такими позициями как: агроном-экономист, сельскохозяйственный эколог, оператор автоматизированной сельхозтехники, сити-фермер, ГМО-агроном, агроинформатик/

агрокибернетик [8].

В сложившихся условиях, характеризующихся позитивными тенденциями и рисками, важно определить комплекс стратегических политических и практических мер, которые позволят закрепить «сильные» тренды и преодолеть наметившиеся проблемы цифровых преобразований АПК.

С этой целью представляется необходимым скорректировать вектор реализации целевой программы Министерства сельского хозяйства РФ в рамках создания ЦСХ, усилив разностороннюю помощь малым и средним сельхозпроизводителям, а также определить акценты в других областях государственной политики, которые косвенно определяют успех реформирования аграрного сектора.

В рамках прямой поддержки автоматизации сельского хозяйства и преодоления барьеров, стоящих на пути ее внедрения (особенно у мелких и средних производителей) следует активнее использовать различные инструменты финансово-кредитной политики. В их числе - предоставление инвестиционных кредитов по приемлемым процентным ставкам, гарантий по кредитам, солидарная ответственность, лизинг и долевые субсидии, государственное финансирование прикладных НИОКР в области разработки и внедрения современных технологий с учетом местных особенностей и потребностей мелких сельхозпроизводителей.

Необходимым условием, в значительной мере определяющим успешность цифровых трансформаций АПК, должно стать формирование надежной коммуникационной инфраструктуры, решение проблем с подключением к качественному интернету, предоставлением услуг по передаче данных и технической поддержке, в том числе за счет предоставления сельским интернет-провайдерам налоговых льгот или дешевых кредитов [9].

Прозрачная национальная политика в области защиты данных, обмена данными и их конфиденциальности также может и должна способствовать внедрению технологий цифровой автоматизации. Важными фактором, способствующими этому, можно считать развитие национальной инфраструктуры обработки данных и содействие функциональной совместимости и надежной коммуникации между используемыми в АПК устройствами и приложениями.

Важно укреплять институциональный и политический потенциал, необходимый для стимулирования развития отечественного производства технологий автоматизации, цифрового оборудования и запасных частей. С этой целью могут быть использованы меры валютной и торговой политики.

Как показывает зарубежный и отечественный опыт, для решения возникающих проблем необходимо уделять большее внимание государственной поддержке инвестиционной активности частного бизнеса на сельских территориях. При этом, на наш взгляд, важно обеспечить реализацию комплексного подхода и стимулирования создания в

муниципальных образованиях современных производственных комплексов полного цикла – от производства сельскохозяйственного сырья до его конечной переработки и изготовления готовой к потреблению продукции.

Необходимо также корректировать стандарты и требования к квалификации специалистов аграрного сектора, оперативно вводить образовательные программы по новым профессиям, ориентированные на возрастание технологичности производства.

Успешность процесса будет во многом зависеть от грамотной организации довузовской профориентации молодежи и взаимодействия всех заинтересованных субъектов: бизнеса, науки, системы образования.

Литература:

1. <https://www.rbc.ru/business/23/08/2023/64e4abc19a794712f4550def>
2. Официальные статистические публикации Воронежстата, URL: <https://36.rosstat.gov.ru/folder/41052>
3. Миграция заместила естественную убыль населения URL: <http://promvesti-vrn.ru/events/migratsiya-zamestila-estestvennuyu-ubyl-naseleniya/>
4. Миграция населения Воронежской области за 2022 год URL: <https://36.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/%D0%9C%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B7%D0%B0%202022%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4.pdf>
5. <https://cdto.work/2023/03/15/cifrovaja-transformacija-v-selskom-hozjajstve/>
6. <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-selskoe-hozyaystvo-balans-mezhdu-traditsionnymi-metodami-i-tsfrovymi-tehnologiyami>
7. https://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%A6%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%B2_%D0%B0%D0%B3%D1%80%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BC%D1%8B%D1%88%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%BC_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B5_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8
8. <http://www.viapi.ru/download/2021/Nikonov-2021.pdf>
9. <https://www.fao.org/3/cb9479ru/cb9479ru.pdf>

Афанасьева А.Г. (зам. начальника)
Москва, РЭУ им. Г.В. Плеханова

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПО ОТНОШЕНИЮ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Поиск в поисковой системе «Яндекс» по запросу «кадровая политика» дал 4 тыс. результатов. А поиск по терминам «кадровая политика высшего учебного заведения» дает 9 тыс. результатов. Помимо того, в научной электронной библиотеке Elibrary со словом «профессорско-преподавательский состав» найдено 13 815 публикаций. А

поиск по термину «кадровая политика» - 21 122 публикации. Таким образом, исследованиям вопросам работников из числа профессорско-преподавательского состава и кадровой политики посвящено много научных работ, что свидетельствует об актуальности темы данной статьи.

В данной работе используются методы сбора и обработки статистических данных и исследований, посвященных этой тематике за последние пять лет. В ходе работы был сделан обзор научных статей за последние три года. Были изучены и проанализированы данные опубликованных материалов российских исследований. Демографическое влияние на численность ППС остались за рамками этого исследования.

По данным краткого статистического сборника «Образование в цифрах:2023», наблюдается тенденция снижения численности ППС за последние 5 лет [4, стр. 95].

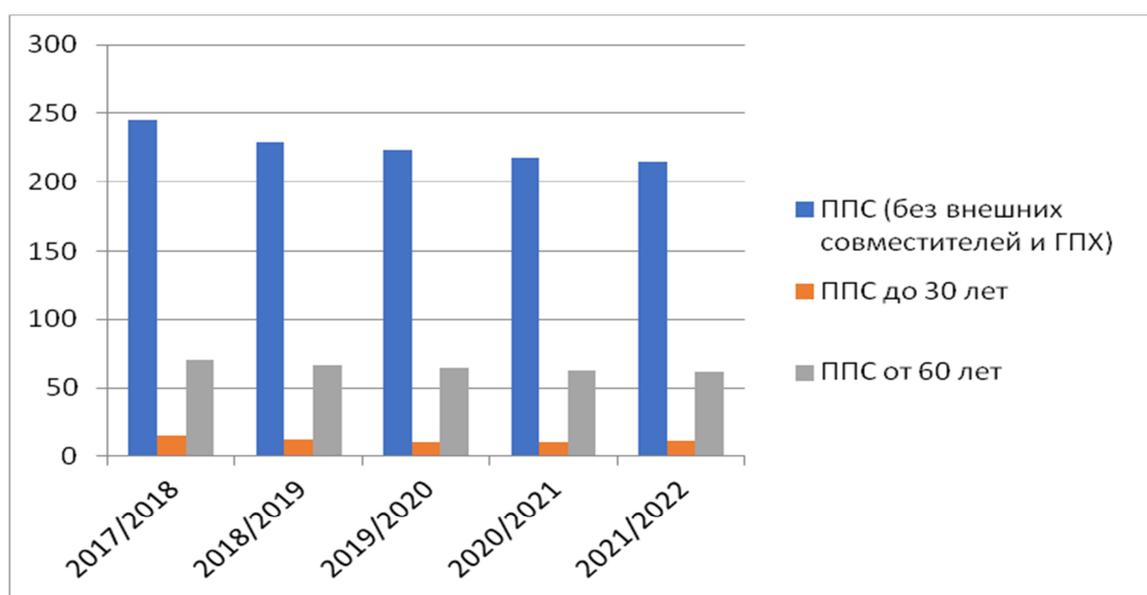


Рис.1 – Тенденции снижения численности ППС

Источник: Составлено автором на основе статистических данных

Как видим из рисунка 1, что с 2017 по 2022 годы численность ППС уменьшилась почти на 12,24%. Что касается численности ППС до 30 лет, то с 2017 года по 2022 год снизилась на 25,6%, а численность ППС от 60 лет – на 11,94%. Из полученных результатов видно, что численность преподавателей ВУЗов продолжает снижаться. Таким образом, можно сделать вывод, что существуют особенности, которые могут препятствовать для входа в эту профессию.

Во-первых, в соответствии действующим законодательством существуют определенные требования к лицам, осуществляющим педагогическую деятельность. Так в статье 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) "Об образовании в Российской Федерации" определен порядок допуска к педагогической деятельности по

квалификационным требованиям [5]. Квалификационные требования установлены в разделе III. Должности профессорско-преподавательского состава Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Итак, минимальные квалификационные требования установлены для должностей ассистент и преподаватель: «высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы» [7]. На практике встречается ситуация, при которой необходимо для качественного реализации образовательного процесса принять на работу преподавателя с многолетним практическим опытом работы по направлению дисциплины. Но это не представляется возможным, т.к. у претендента на работу нет стажа работы в образовательной организации или ученой степени.

ВУЗ не может принять на работу преподавателя, не соответствующего квалификационным требованиям, несмотря на наличие практического опыта работы. В дальнейшем это может являться препятствием для прохождения аккредитации/лицензирования образовательной программы. За прием работника, квалификация которого не соответствует требованиям, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ: нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса. Это влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Во-вторых, в главе 52 Трудового кодекса Российской Федерации указано, что для ППС существуют особенности оформления трудовых отношений. Например, перед заключением трудового договора необходимо соблюсти процедуру избрания по конкурсу.

В-третьих, имеются ограничения и в соответствии со статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации такие лица не могут быть допущены до образовательного процесса. Например, неснятая или непогашенная судимость.

Требования к ППС на законодательном уровне еще больше уменьшает число желающих работать в ВУЗе. Все это может способствовать снижению заинтересованности к профессии. Исследования по данным информационного бюллетеня «Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта» показали прямую зависимость уровня дохода от возраста, опыта и стажа работы ППС в ВУЗе. Итак, заработная плата ППС

выше у работников старшего возраста. Максимально высокая заработная плата наблюдается у ППС старше шестидесяти лет, а самая низкая – младше тридцати пяти лет [1, стр.13]. В результате этого возникает дефицит на рынке труда молодых преподавателей.

Таким образом, численность преподавателей снижается при этом существуют барьеры для входа в профессию на законодательном уровне и так же в виде низкой заработной платы. Эти тенденции свидетельствуют о необходимости решения проблем на государственном уровне.

Например, в «Докладе о реализации Плана деятельности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на период с 2019 по 2024 год на 2020 год» отражено, что поддержаны научные проекты, не менее 50 % из которых руководят молодые исследователи. Данная политика позволит увеличить привлекательность работы для молодых перспективных исследований.

Литература:

1. Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта : информационный бюллетень / В. Н. Рудаков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2023. – 36 с. – (Мониторинг экономики образования, ISSN 2782-5353 ; № 7 (49)), стр 13.

2. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2023. – 36 с. – (Мониторинг экономики образования, ISSN 2782-5353 ; № 7 (49)).

3. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для ВУЗов/ Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова, А.В. Петропавловская.—3-е издание, перераб. и доп.—Москва: Издательство Юрайт, 2023.—575 с.—высшее образование)

4. Образование в цифрах: 2023 : краткий статистический сборник / Т. А. Варламова, Л. М. Гохберг, О. К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2023. (стр. 95)

5. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) "Об образовании в Российской Федерации"

6. Трудовой кодекс Российской Федерации.

7. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (с изменениями и дополнениями).

ВЛИЯНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА

На современном этапе развития российской экономики становится абсолютно очевидным влияние разного рода факторов на отечественный рынок труда. Причем стоит отметить, что существуют различные категории факторов, которые имеют определенное позитивное и негативное влияние не только на рынок труда в целом, а на инфраструктуру рынка труда в частности.

В рамках современных экономических, политических и других событий, имеет смысл обратить внимание на такую специфическую категорию факторов, как институциональные. Связь понятий «институциональный фактор» и «институт» позволяет анализировать первое понятие через призму второго. Экономист В.Р. Скотт называет институты определенными рамками, которые создают общие элементы управления, обеспечивающие общий порядок социальных действий. [1, с. 34] Отличие институциональных факторов от каких-либо других в первую очередь в том, что их основа лежит в правовом, социальном или политическом поле. Этот тип факторов является одним из самых сложных для реализации и анализа, так как во многих случаях характеризуется конфликтом интересов работника или соискателя и работодателя. В рамках институциональных преобразований требуется реализация социальной политики со стороны государства, создание институтов защиты прав работника, реализация льготных программ сотрудников, находящихся в уязвимых категориях, что зачастую не соответствует интересам работодателя. Таким образом, институциональные факторы в вопросах рынка труда, к примеру, могут быть связаны с созданием систем государственного социального партнерства, которые в Западных странах зачастую именуется как PPP (private public partnership – государственно-частное партнерство). [2, с. 704] Основной проблемой является то, что создание прибавочной стоимости продукта, что, согласно теории марксизма, является одной из основных целей любой коммерческой организации, усложняется при расширении института защиты прав работников. С другой стороны, отсутствие институциональных изменений на рынке труда также может привести к крайне негативным последствиям для государства. К примеру, одним из результатов подобных последствий определенно является увеличивающийся сектор теневой экономики. При отсутствии института защиты прав работников, возникает возможность развития теневой экономики, что лишает государство весомой доли налоговых доходов.

В рамках современных тенденций на российском рынке труда имеет смысл обратить внимание на целый ряд институциональных

факторов. На рисунке 1 продемонстрирован эффект от влияния основных институциональных факторов на российский рынок труда.

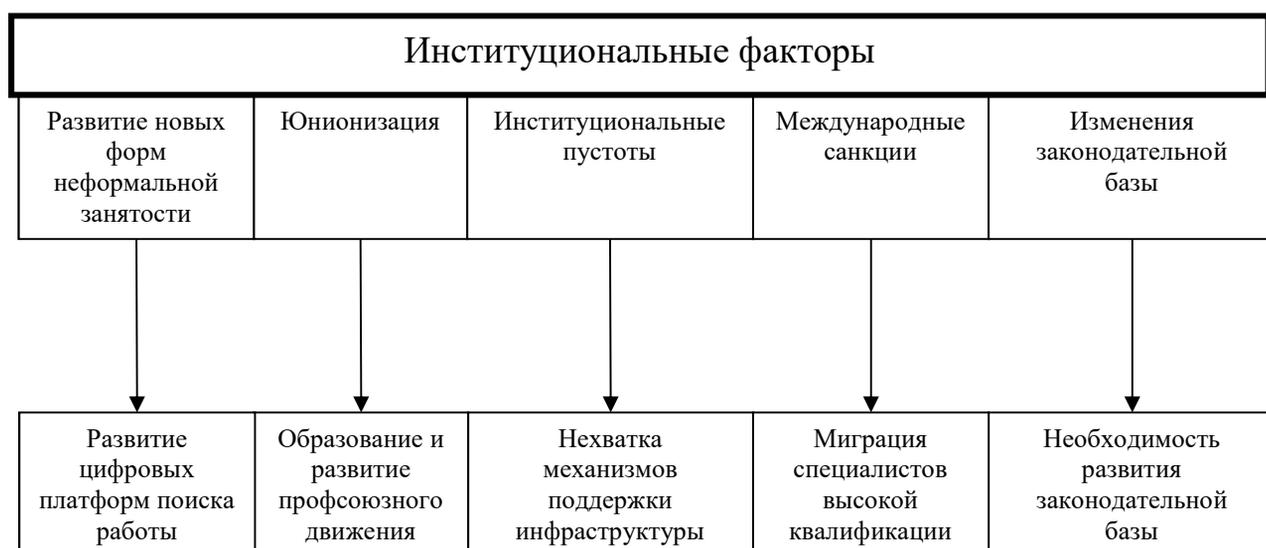


Рис.1 – Институциональные факторы, влияющие на инфраструктуру рынка труда

Источник: составлено автором

Каждый из перечисленных факторов, что важно, имеет влияние не только на рынок труда, но и на саму инфраструктуру рынка труда, представленную различными кадровыми агентствами, центрами развития карьеры при вузах, государственными службами занятости населения и т.д. Также стоит отметить, что перечисленные факторы имеют основу, лежащую в правовом, социальном и политическом поле и регулируются не только экономическими механизмами. К примеру, на сегодняшний день очевидно, что с возникновением все новых типов занятости возникает потребность в изменениях законодательной базы. Так, одной из серьезнейших проблем в рамках платформенной занятости в самом начале развития прекариата было фактическое отсутствие регулирования рабочего дня сотрудника. Феномен трактуется как неустойчивая занятость, которая по сути является вынужденной занятостью, сопровождающуюся отсутствием стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей, включающую элементы незащищенной (в том числе, неформальной) занятости в формальной экономике, неформальном производстве, скрытом производстве, а также незаконную деятельность и временную незанятость (безработицу).[3, с. 82] В таблице 1 перечислены основные негативные эффекты от бесконтрольного влияния перечисленных ранее институциональных факторов.

**Эффекты от влияния институциональных факторов на инфраструктуру
рынка труда**

Институциональный фактор	Влияние фактора на инфраструктуру рынка труда
Фактор развития новых форм занятости	Процесс цифровизации приводит к распространению новых форм занятости, в том числе неформальной. Возникает необходимость в развитии инфраструктуры, ее регулировании.
Фактор юнионизации	Опыт развитых стран показывает, что для развития свободного рынка труда необходимо создание и поддержка профсоюзов. Возникает необходимость поддержки и развития профсоюзов
Фактор изменения законодательной базы	Изменение локальных законодательных норм вызывает необходимость в расширении инфраструктуры. Как пример – создание новых и изменение старых профессиональных стандартов влечет за собой необходимость в создании центров обучения и переквалификации.
Фактор институциональных пустот	Неэффективная работа определенных сегментов рынка труда влечет за собой необходимость создания новых элементов инфраструктуры, поддерживающих рынок труда.
Фактор международных санкций	Международные санкции могут негативно повлиять на производительность труда, безработицу и спрос на высококвалифицированную рабочую силу, что требует создания поддерживающей инфраструктуры.

Источник: составлено автором

Каждый из перечисленных факторов в текущих экономических условиях невозможно игнорировать, так как перечисленные эффекты влияния оказывают постоянное негативное воздействие на рынок труда в целом и инфраструктуру труда в частности. В условиях экономической нестабильности и мощного кадрового голода необходима корректировка государственной политики занятости населения с учетом перечисленных факторов. Фактически, корректировка какой-либо государственной политики требует не только определение влияющего фактора, но и самого механизма влияния. Необходимо выявление фактора, его воздействия и элемента инфраструктуры, на который в первую очередь нацелено воздействие. На рисунке 2 представлены механизмы воздействия ранее перечисленных факторов на инфраструктуру рынка труда.

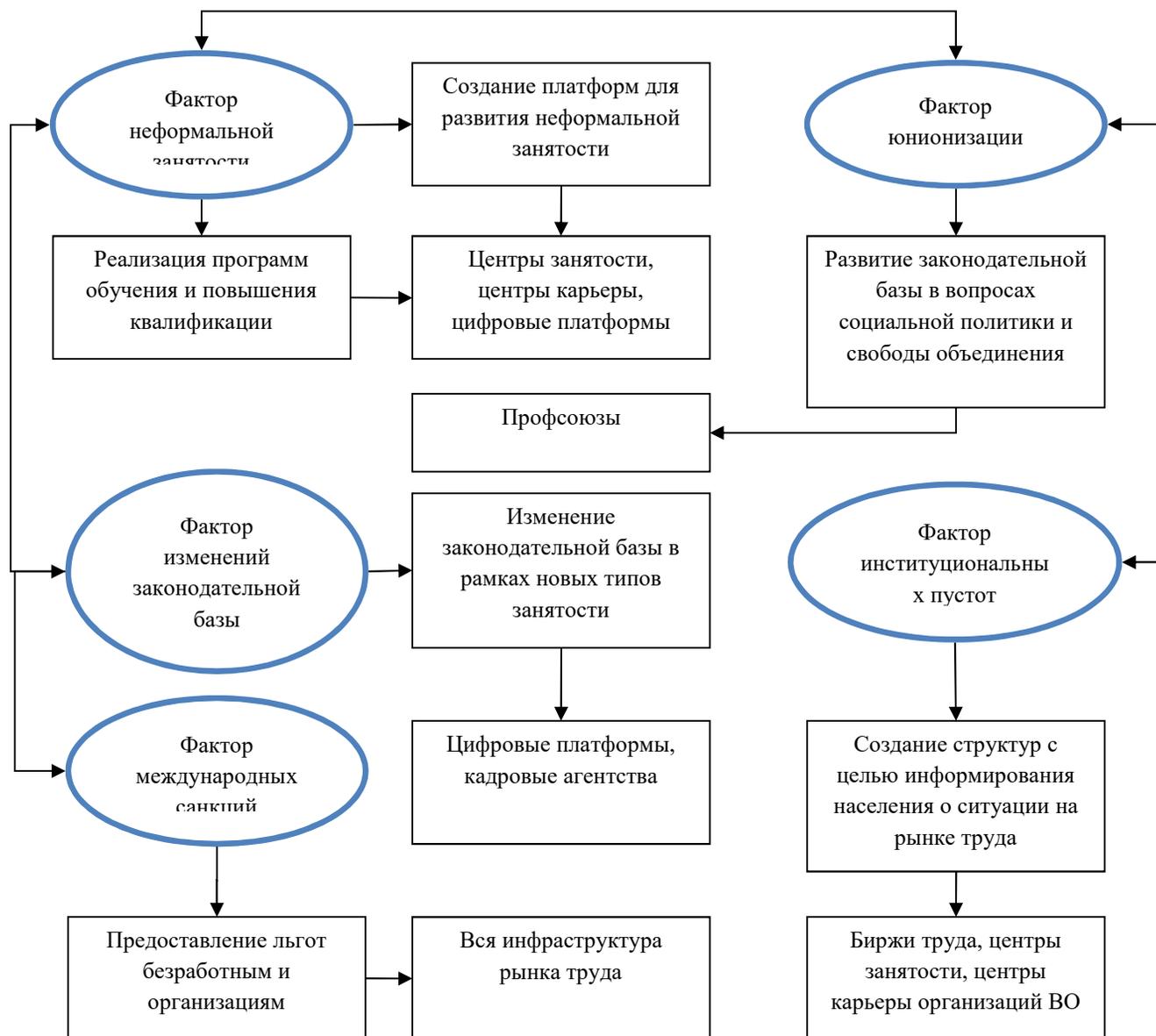


Рис. 2 – Механизмы влияния институциональных факторов на инфраструктуру рынка труда

Источник: составлено автором

Определение механизмов является необходимым шагом для создания системы поддержки тех элементов инфраструктуры рынка труда, которые наиболее явно сталкиваются с негативным влиянием выделенных факторов.

Литература:

1. Scott, W.R. (2008), *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*, 3rd ed. Sage Publications, Los Angeles, CA http://digitalcommons.usu.edu/unf_research/55/
2. Доменко, Ю. Ю. Влияние институциональных факторов на развитие государственно-частного партнерства / Ю. Ю. Доменко, П. В. Токарева // *Актуальные вопросы современной экономики*. – 2020. – № 11. – С. 704. – DOI 10.34755/IROK.2020.32.46.034. – EDN DUCGLI.
3. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения. Монография. Коллектив авторов. В.Н. Бобков, ред. М.: КНОРУС; 2018. *Unstable employment in the Russian Federation: theory and methodology of identification, assessment and vector of reduction. Monograph. V.N. Bobkov, ed. Moscow: KNORUS; 2018. (In Russ.)*.

4. Бобков, В. Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России / В. Н. Бобков // Мир новой экономики. – 2018. – Т. 12. – № 3. – С. 128-139. – DOI 10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139. – EDN XZPFSP.

5. Асалиев, А. М. Проблемы участия государства в регулировании рынка труда / А. М. Асалиев // Товарный менеджмент: экономический, логистический и маркетинговый аспекты. – 2016. – С. 21-27.

6. Волгин, Н. А. Изменения в занятости – традиционно в зоне научных исследований и творческих дискуссий / Н. А. Волгин // Социально-трудовые исследования. – 2019. – № 4 (37) – С. 3.

Ашинова З.Р. (маг.), **Листопад М.Е.** (д.э.н., проф.)
Краснодар, КубГУ

ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА БЕЗОПАСНОСТЬ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОРОЖНО-СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Дорожно-строительная отрасль отличается высокой значимостью и важностью для социально-экономического развития России, так как автомобильные дороги связывают обширную территорию страны, обеспечивают выход в зарубежные страны, по ним осуществляются самые массовые автомобильные перевозки грузов и пассажиров, что в свою очередь влияет на развитие экономики других отраслей, таких как транспорт, туризм и торговля как внутри страны, так и за ее пределами.

Однако, как и в любой другой отрасли экономики, дорожно-строительные предприятия сталкиваются с различными факторами, влияющими на безопасность бизнес процессов, которые в свою очередь способствуют к регрессу, как к высокому, так и к низкому уровню развития организаций.

Безопасность бизнес процессов предприятий дорожно-строительной отрасли напрямую связана с внешними и внутренними факторами влияния.

Внешние факторы влияния классифицируются на государственные, политические, экономические, климатические, конкурентные.

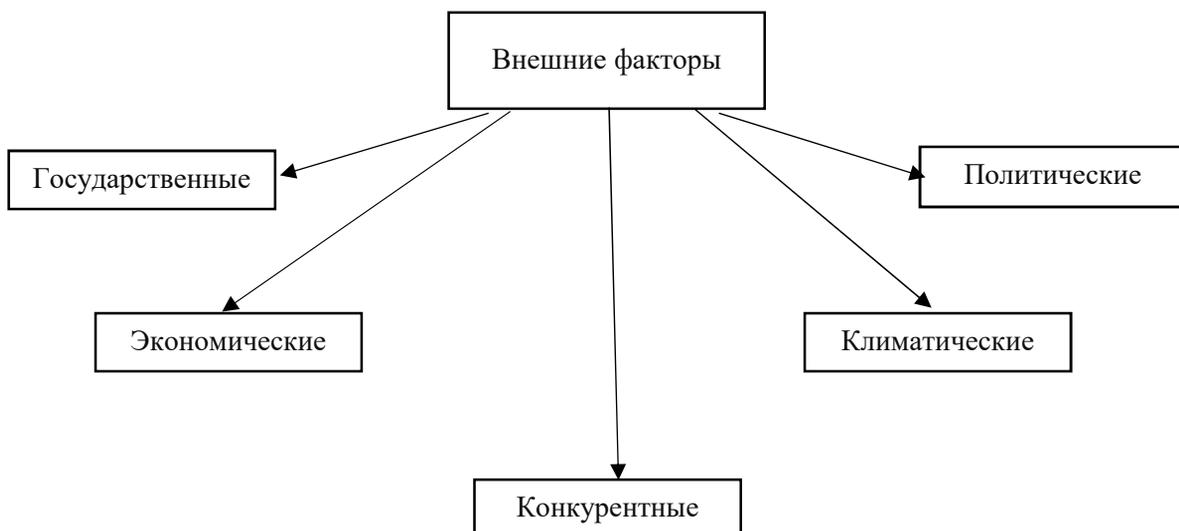


Рис. 1 - Структура внешних факторов влияния

Государственные факторы - влияют на безопасность бизнес процессов предприятий дорожно-строительной отрасли, начиная от процесса получения государственных разрешений, а также финансирование отрасли до политики ценообразования и налогообложения.

Согласно исследованию НАИК 70,6% дорожно-строительных компаний пользовались или планируют воспользоваться мерами господдержки. Наиболее доступными мерами поддержки компании посчитали увеличение авансов свыше 30% стоимости проекта (92,3% ответивших), отсрочку платежей или процентов по кредитам (38,5%), а также попадание в список системообразующих предприятий (тоже 38,5%). Самыми действенными мерами поддержки компании отрасли для себя считают льготные кредиты и увеличение аванса более 30% [1].

Политические факторы - оказывают косвенное влияние через правовые и экономические факторы [2].

Экономические факторы – включают в себя изменение курса валют, инфляция, ставки по кредитам, рыночная конъюнктура, изменение налогового законодательства и т.п. Высокие цены на стройматериалы и оборудование являются существенным признаком снижения прибыльности предприятий в отрасли, а изменение курса валюты влияет на стоимость импортируемой техники и оборудования.

Климатические факторы. Климатические катастрофы, такие как наводнения, засухи и землетрясения, приводят к прерыванию работы на строительных площадках и повышению затрат на восстановление инфраструктуры.

Конкурентные. Высокая степень конкуренции на рынке автодорожного хозяйства приводит к снижению цен на услуги и продукцию предприятий, что негативно сказывается на прибыльности их деятельности.

Внутренние факторы влияния классифицируются на технологические, кадровые, финансовые, организационные, инновационные, стратегические.

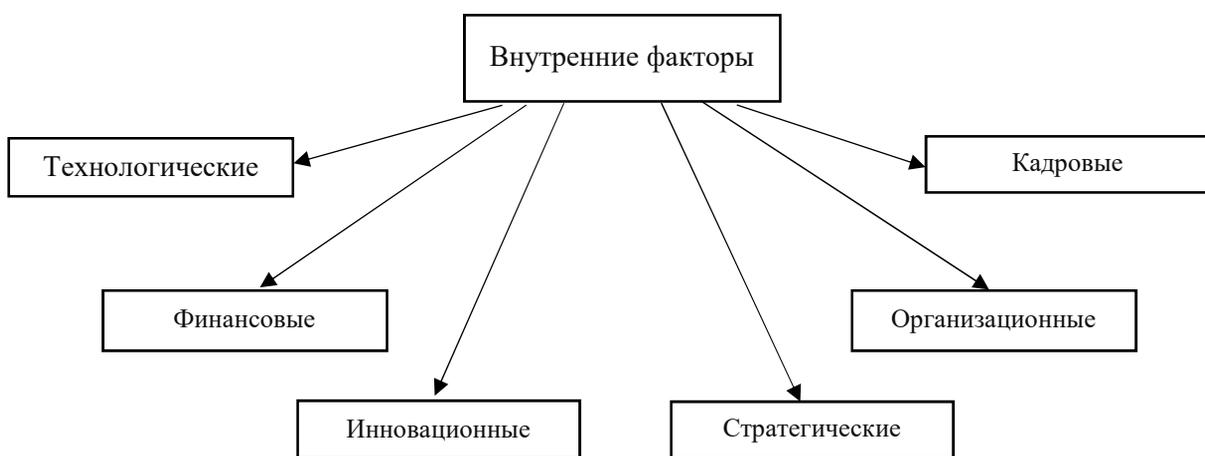


Рис. 2 - Структура внутренних факторов влияния

1. Отсутствие эффективного механизма финансирования дорожно-строительной отрасли ставит под угрозу развитие и поддержание дорожной инфраструктуры на необходимом уровне.

2. Недостаточная прозрачность и открытость в процессе проектирования, строительства и эксплуатации дорожных объектов приводит к коррупции, злоупотреблениям и низкому качеству дорожных работ.

3. Недостаточное выделение средств на научные исследования и инновационные разработки в дорожно-строительной отрасли препятствует внедрению современных технологий и методов, снижает эффективность и конкурентоспособность отрасли.

4. Низкая конкурентоспособность дорожно-строительных компаний и отсутствие надлежащих механизмов государственной поддержки приводят к ограниченности выбора заказчиков, что снижает динамику развития отрасли.

5. Негативное воздействие дорожно-строительной отрасли на окружающую среду, включая загрязнение воды, почвы и воздуха, является важной экономической проблемой, требующей внедрения экологически устойчивых технологий и мер защиты при строительстве и эксплуатации дорог.

6. Устаревшие технологии и оборудование в дорожно-строительной отрасли препятствуют росту производительности труда и эффективности использования ресурсов, что отрицательно сказывается на экономическом развитии отрасли.

7. Низкая квалификация и нехватка кадров в дорожно-строительной отрасли ограничивают возможности для роста производительности труда и снижения затрат.

Для эффективного совершенствования деятельности предприятий дорожной отрасли, необходимо разработать и внедрить систему управления факторами, которая будет включать следующие этапы [3, с.56-87]:

1. Идентификация факторов влияния: дорожно-строительное предприятие должно провести всесторонний анализ своей деятельности и определить какой фактор имеет непосредственное влияние на безопасность бизнес процессов организации.

2. Оценка факторов влияния: после того, как факторы влияния идентифицированы, необходимо оценить их потенциальные последствия для предприятия. Это позволяет определить наиболее значимые проблемы, которые требуют принятия мер по их урегулированию.

3. Планирование мер по управлению факторами влияния: на данном этапе разрабатывается план действий для управления факторами. Это может включать в себя решение вопросов по недопущению, снижению, а также способствовать принятию мер по управлению уже возникшим проблемами.

4. Реализация мер по управлению факторами влияния: после завершения идентификации и оценки факторов влияния на безопасность бизнес процессов дорожно-строительного предприятия, а также построения цепочки последовательности действий в части минимизации потенциальных или возникших проблем, руководство предприятия должно принять конкретные меры по снижению или управлению факторами в соответствии с разработанным планом.

Все эти проблемы требуют комплексных мер для разрешения. Необходимо усилить роль государства в управлении дорожно-строительной отраслью, принять стратегию долгосрочного развития инфраструктуры, улучшить систему финансирования и контроля, провести антикоррупционные меры и расширить доступ к качественному образованию для подготовки кадров. Также стоит сделать упор на экологические технологии и предусмотреть меры по сокращению вредного воздействия дорожного строительства на окружающую среду. Только таким образом можно преодолеть актуальные проблемы экономики в дорожно-строительной отрасли и обеспечить устойчивое развитие этой важной сферы экономики.

Литература:

1. НАИК проанализировало влияние кризиса на дорожно-строительную отрасль и значение мер господдержки. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://nainfracom.ru/2022/11/28/naik-proanalizirovala-vliyanie-krizisa-na-dorozhno-stroitelnyuyu-otrasl-i-znachenie-mer-gospodderzhki/>

2. Доклад о стоимости строительства, реконструкции, капитального ремонта, ремонта и содержания 1 км автомобильных дорог общего пользования Российской Федерации 2021г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://mintrans.gov.ru/documents/7/12136/>

3. Трофимова Л.А. Методы принятия управленческих решений: учебное пособие / Л.А.Трофимова, В.В.Трофимов. - М.: Издательство Санкт-Петербургского Государственного университета экономики и финансов, 2012. - 101 с.

Беленова Н.Н. (к.э.н., доц.)

Воронеж, ВГУ

К ВОПРОСУ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ

Цифровая эра затронула все сферы жизни, какие-то области скорректировали свое направление развития, какие-то претерпели кардинальные изменения. Трансформация высшего образования под влиянием этих процессов требует глубокого анализа. Образовательная среда переживает существенные преобразования, связанные с изменением информационно-коммуникационного пространства и совершенствования способов обучения. Благодаря растущему уровню владения цифровыми средствами коммуникации использование digital-сервисов и приложений в

учебном процессе становится все более доступным, удобным и жизнеспособным. По мере того, как увеличивается скорость подключения к Интернет-ресурсам, наращиваются мощности мобильной связи, появляется возможность использования смартфонов и других гаджетов в процессе обучения. Еще одной важной причиной обращения к новым формам и методам при передаче знаний студентам стал такой социально-психологический феномен как клиповое мышление. Пристальное внимание к этому явлению широкого круга ученых обусловлено тем, что изменились способы получения, переработки и хранения знаний. Современная информационно-коммуникативная среда отличается появлением аудиовизуальных способов получения информации, требующих быстрой переработки большого объема информации. Это привело к изменению механизма восприятия: чтение стало нелинейным, непоследовательным, а фрагментарным. Последнее связывают с когнитивным изменением личности и соответственно, с появлением клипового мышления. И хотя студент с клиповым мышлением обладает высокой скоростью переключения с фрагмента на фрагмент, аналитическое осмысление полученной информации, выявление связей между фрагментами отсутствует. Неизбежность появления поколения с таким типом мышления была описана в трудах таких ученых как М. Маклюэн, Э. Тоффлер, К.Г. Фрумкин, Л. Розен и др. Особо стоит отметить выделение пяти ключевых факторов, способствовавших появлению клипового мышления К.Г. Фрумкиным. К значимым факторам он относит ускорение темпа жизни и, соответственно, увеличение объемов информации. Растет требовательность к актуальности получаемой информации, к ее разнообразию. Также К.Г.Фрумкин подчеркивает, что в современных реалиях стало нормой заниматься одновременно несколькими делами сразу, причем термины «занятия» и «дела» уступили место термину «проект» [1]. Стали необходимыми концентрация и сокращение информации, очищение ее от информационного «мусора», выделение главного в материале. Как указывает Л. Розен, сильной стороной поколения клипового мышления является способность к многозадачности именно из-за высокой скорости переключения с одного фрагмента на другой. Но к слабым сторонам относятся дефицит внимания, рассеянность, гиперактивность и большее внимание к визуальным символам, чем к тексту [2].

Исходя из вышесказанного, актуальным является поиск авторами новых форм преподавания в контексте клипового мышления современного студента. Гипотезой исследования выступило предположение о необходимости применения digital-сервисов в образовательном процессе. В декабре 2022 г. авторами статьи был проведен опрос бакалавров и магистрантов четырех факультетов ВГУ: экономического, факультета международных отношений, журналистики и факультета романо-германской филологии. В общей сложности в опросе приняли участие 278 студентов. Цель исследования – выявить формы обучения, которые сами

студенты считают отвечающими современным реалиям. Вопросы анкеты должны были определить отношение студентов к использованию в учебном процессе гаджетов, подаче материала в игровой форме, а также выявить степень влияния новых информационных методов преподавания на мотивацию к обучению и др. Опрос проведен с помощью сервиса Online Test Pad. В ходе подведения итогов исследования были получены следующие результаты: 31,93% респондентов считают возможным применение онлайн-формата обучения только в ситуациях форс-мажора, 10,08% высказались за использование этого формата на постоянной основе, уместным проведение онлайн-занятий при смешанном формате обучения отметили 57,98% опрошенных. На вопрос о более эффективном усвоении материала в зависимости от формы подачи информации ответы распределились следующим образом: 41,98% указали на высокую эффективность при прослушивании лектора в аудитории, 36,42% выбрали вариант – читая материал на бумажном носителе и 21,6% отметили вариант – слушая видеолекцию. На вопрос о предпочтительном формате тестирования пройденного материала были получены следующие ответы: тестирование на бумажном носителе выбрали 14,42%, на специальных сервисах и платформах – 85,58%. По вопросу влияния на мотивацию к обучению использования новых информационных инструментов в учебном процессе ответы распределились следующим образом: никак не влияют – 23,3%; повышают интерес к обучению – 72,82% и понижают интерес к обучению – 3,88%. На вопрос о наличии опыта участия в занятии в игровой форме у студентов утвердительные ответы дали 71,57% респондентов; отрицательные – 12,75%; затруднились с ответом – 15,69%. На вопрос «Как влияет на обучение применение игровых технологий?» студенты ответили следующим образом: не влияет – 2,91%; повышает интерес к учебе – 82,52%; повышает интерес в незначительной степени – 14,56%. На вопрос «Необходимо ли использование гаджетов в учебном процессе?» ответы распределились так: да, для экономии времени и быстрого обмена информацией – 74,77%; нет, это отвлекает от изучения материала – 2,8%; иногда необходимо, в отдельных случаях – 22,43%. И, наконец, на вопрос «Были ли у вас технические проблемы при онлайн обучении?» получены следующие ответы: неоднократно – 22,33%; в единичных случаях – 56,31%; иногда – 21,36% (Рис. 1).

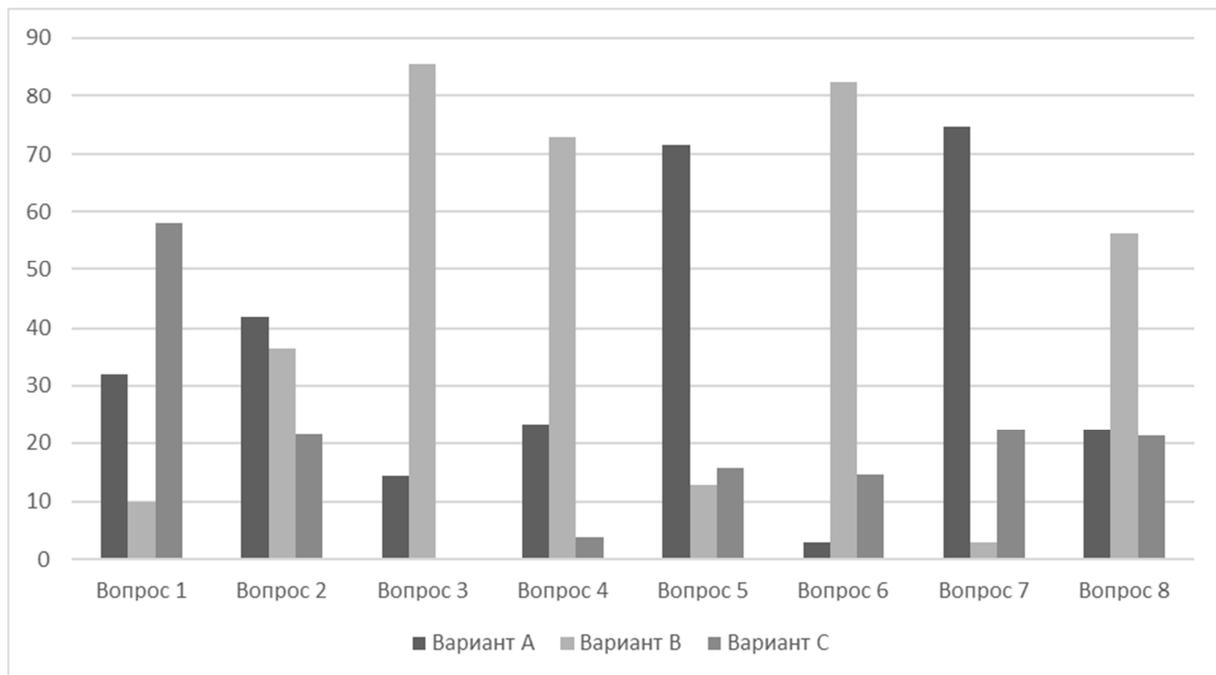


Рис. 1 - Результаты опроса «Отношение студентов к использованию в образовательном процессе цифровых технологий»

По нашему мнению, результаты исследования подтверждают необходимость поиска инновационных технологий обучения студентов.

Литература:

1. Фрумкин К.Г. Глобальные изменения в мышлении и судьба текстовой культуры // INE TERNUM. 2010. Т. 1. С. 26–36.
2. Rosen L.D. Me, My Space and I: Parenting the Net Generation. Palgrave Macmillan, 2007. 272 p.
3. Ендовицкий Д.А., Беленова Н.Н., Курганова Е.Б. Digital технологии и геймификация – новые драйверы образовательного процесса // Вестник ВГУ. Серия: Проблемы высшего образования, 2023. № 3. С. 41-45.

Беляева Е.А. (к.э.н., доц.)
Воронеж, ВГУИТ

РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕМ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ХЛЕБОПЕКАРНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Переход к ресурсосберегающему воспроизводству требует комплексной рационализации использования ресурсов (трудовых, материальных, финансовых, интеллектуальных, информационных), структурной перестройки производства с учетом реальных потребностей внутреннего и внешнего рынков, внедрения достижений научно-технического прогресса, новейших методов управления, анализа и

прогнозирования, сочетания государственно-административных и рыночных методов хозяйствования, государственной и муниципальной поддержки и регулирования ресурсосбережения при использовании законодательно установленных стимулов и санкций [3].

Хлебопекарная промышленность является системообразующей сферой экономики страны, формирующей агропродовольственный рынок, продовольственную и экономическую безопасность. Важнейшим условием успешного развития данной отрасли промышленности является преодоление ряда существующих системных проблем, в том числе в области ресурсосбережения.

Учитывая рост жесткой конкуренции в условиях инновационного развития экономики России, есть все основания считать ресурсосберегающий путь развития хлебопекарной промышленности наиболее эффективным и способным обеспечить устойчивый социально-экономический рост. Современная ситуация в российской экономике предопределяет не только целесообразность, но и необходимость ее продвижения к ресурсосберегающему типу воспроизводства, который требует повышения эффективности использования всех без исключения видов ресурсов. [2]

Для хлебопекарной промышленности проблема ресурсосбережения, комплексной переработки сырья особенно важна, так как в настоящее время действующие технологии позволяют рационально использовать исходное сырье для получения основной продукции, чтобы оставшаяся минимальная часть переходила в отходы и вторичные сырьевые ресурсы.

Рациональное использование именно этой отходной части и составляет задачу, которую способны решить малоотходные ресурсосберегающие технологии. Трансформация традиционных технологий в инновационные малоотходные и ресурсосберегающие позволит перейти от открытых производственных систем (получение целевого продукта требует значительных затрат ресурсов и сопровождается образованием большого количества отходов) к полуоткрытым, а затем и к системам закрытого типа с полной переработкой всех ресурсов и утилизацией отходов [3].

На рисунке 1 приведены основные факторы, обуславливающие необходимость совершенствования системы управления ресурсосбережением на предприятиях хлебопекарной промышленности в условиях инновационного развития экономики.

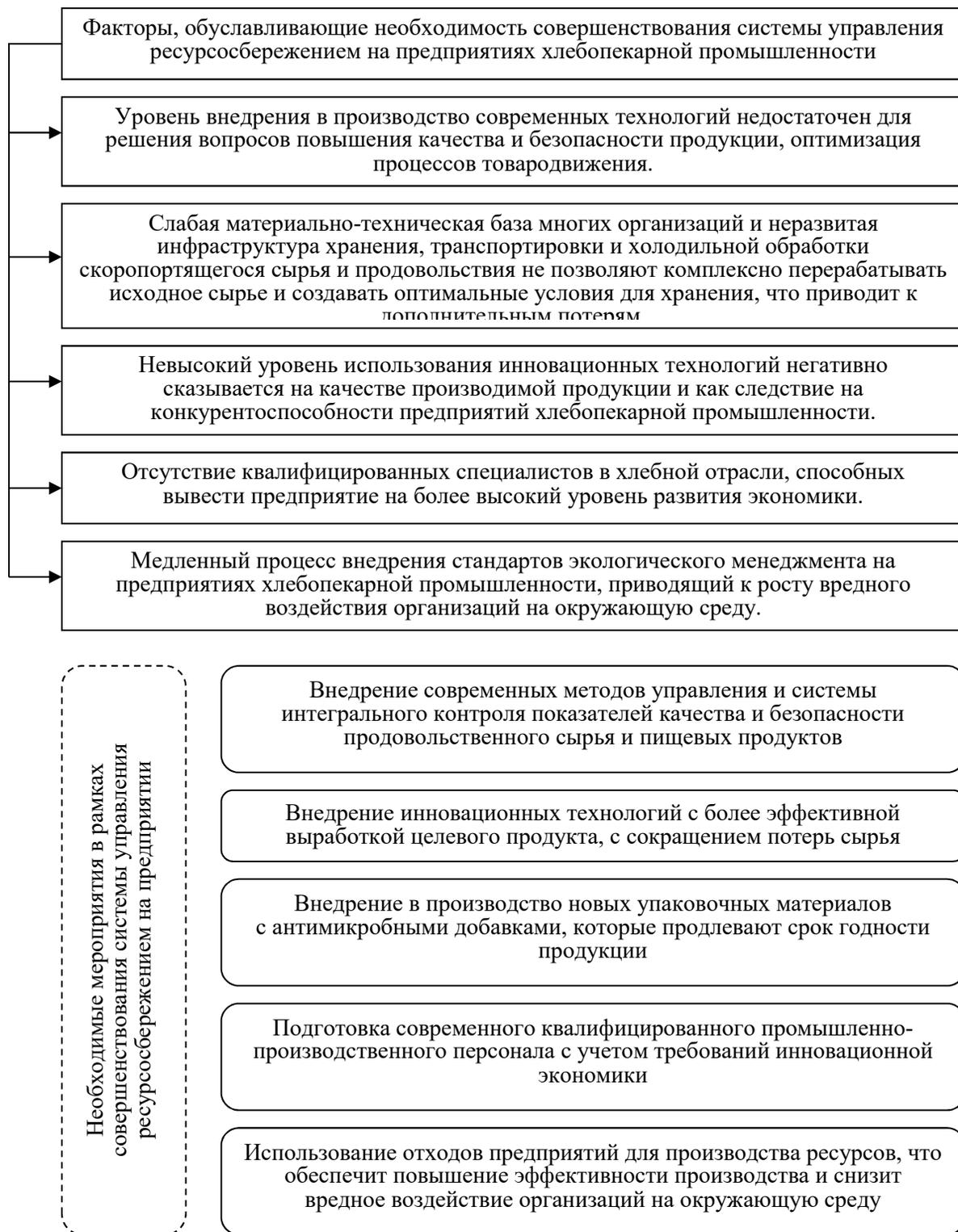


Рис. 1 – Факторы, обуславливающие необходимость совершенствования системы управления ресурсосбережением

Использование существующих технологий производства при высоких темпах роста цен на основные виды ресурсов не создает условий для экономического роста, более того, оно ставит под сомнение его возможность. Снижение затрат на ресурсы должно происходить, прежде всего, не только за счет их экономии, но и более рационального

использования в ходе реализации на предприятиях хлебопекарной промышленности мероприятий по ресурсосбережению.

В современных условиях кардинально изменились условия функционирования промышленных предприятий, что приводит к изменениям в экономическом содержании, принципах и методах ресурсосбережения. Разрабатывая политику ресурсосбережения, предприятие должно определить факторы влияния, оказывающие первостепенное воздействие на эффективность применяемых методов, и степень достижения целевых показателей предприятия.

Технологии ресурсосбережения, внедряемые на современных хлебопекарных предприятиях, позволят не только расширить ассортимент продукции профилактической и диетической направленности, улучшать потребительские свойства, но и создавать условия для совершенствования в целом техники и технологии производства.

Разработка и реализация программ ресурсосбережения на отечественных хлебопекарных предприятиях является не только важнейшим направлением их технического развития, но и становится начальным этапом процесса перевода российской экономики на ресурсосберегающий путь развития. Это требует разработки соответствующей теоретико-методологической основы для обоснования направлений ресурсосбережения и ресурсосберегающих мероприятий на предприятиях данной отрасли.

Литература:

1. Богомолова И.П., Богомолов А.В., Белимова Е.А. Совершенствование управления ресурсным потенциалом хлебопекарных предприятий в условиях обеспечения продовольственной безопасности: монография. - Воронеж: Воронеж.гос. ун-т инж. технол., 2017. – 79 с.

2. Инновационный управленческий инструментарий обеспечения прорывного характера развития экономики России в условиях импортозамещения: монография / И.П. Богомолова, В.М. Баутин, О.Г. Стукало [и др.]; Воронеж: ВГУИТ, 2018. – 209 с.

3. Устюгова И.Е., Беляева Е.А., Белимов А.А. Направления повышения эффективности управления предприятием на основе анализа результативности производственной деятельности // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. - 2022. - Т. 84. - № 3 (93). - С. 361-367.

Бокина М.С. (студ.), Телегина В.О. (спец.)
Воронеж, ВИВТ

О НЕКОТОРЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОПЕРАТОРА В АВТОТРАНСПОРТНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

При создании автоматизированного рабочего места оператора call-центра требуется осуществлять уточнение задач и функций, которые будут решаться оператором в ходе исполнения своих обязанностей [1, 2].

Может рассматриваться специалист call-центра автотранспортного предприятия (АТП) в категории исполнителей. Он должен разбираться:

- в характеристиках нормативно-правовых актов, методических материалах по вопросам оперативного управления и производственного планирования АТП;
- в особенностях организации планирования производств АТП, а также специализации разных подразделений;
- в мощностях производств АТП;
- в видах услуг, которые оказывает АТП;
- в характеристиках средств связи и вычислительной техники;
- в организации труда, управления и производств;
- в характеристиках оформления и обработки путевых листов;
- в инструкциях и положениях о порядке организации перевозок и оперативного управления процессом перевозок;
- в особенностях правил эксплуатации автомобилей;
- в правилах дорожного движения;
- в правилах эксплуатации технических средств передачи и обработки данных;
- в нормах и правилах охраны труда, противопожарной защиты, техники безопасности и санитарии.

Специалисты АТП должны поддерживать, с использованием средств вычислительной техники, связи и коммуникаций оперативного управления ход работы АТП или отдельных подразделений в соответствии с сменно-суточными заданиями, производственными программами и планами [3].

Возлагается на оператора исполнение таких функций и должностных обязанностей:

- контроль по обеспечению подразделений АТП нужными изделиями, оборудованием, комплектующими деталями и ГСМ;
- реализация оперативного контроля деятельности АТП по обеспечению максимальных производственных мощностей;
- контроль по выполнению установленного плана грузовых перевозок;
- принятие мер по устранению и предупреждению нарушений в процессе работы, при помощи различных служб предприятия;

Оператор в call-центре АТП должен вести большое количество – документации. Некоторая ее совокупность связана с документами, содержащими не сильно изменяющуюся или повторяющуюся информацию. Еще он должен владеть текущей и оперативной информацией. Тогда рабочее место оператора call-центра нуждается в том, чтобы оно было автоматизировано. Важно оптимизировать затраты по рабочему времени, когда получают текущие и оперативные данные, увеличивается применение безбумажного использования журнала, табеля, уменьшается время по заполнению путевых листов.

Разработка автоматизированной системы дает возможности для оптимизации деятельности оператора [4]. Существует внедрение ПО,

которое позволит получать данные о наличии и работы транспортных средств, поддерживать оперативный журнал контроля движения и сводные данные о водителях. Важной задачей является реализация автоматической обработки и формирования путевых листов с выводом на печать [5, 6].

В АРМ оператора call-центра обеспечивается решение таких задач:

- консультация относительно нужных данных;
- автоматическая обработка и формирование путевых листов;
- прокладка маршрутов по рейсовым заданиям и контроль движения по маршрутам;
- заполнение журнала по учету водителей, транспортных средств;
- проведение расчета заработной платы и себестоимости перевозки.

За счет АРМ оператора call-центра АТП обеспечено решение таких задач:

- консультация относительно нужных данных;
- автоматическая обработка и формирование путевых листов;
- прокладка маршрутов в рамках рейсовых заданий и контроль движения по маршруту;
- заполнение журнала учета водителей, транспортных средств;
- проведение расчета заработной платы и себестоимости перевозок.

Проведя анализ по перечисленным обязанностям оператора АТП и задач, которые решаются на основе средств автоматизации, мы разработали программу, которая даст возможности:

- формировать путевые листы в автоматическом режиме;
- вести журнал учета работы водителей и транспортных средств;
- выдача и хранение справочных данных;
- создание и пополнение клиентской базы данных.

Чтобы решить поставленные задачи, необходимы исходные, выходные и промежуточные данные.

Внутри алгоритма такой программы применяются обратные связи. Они дают возможности оператору выбирать нужный путь для продолжения программы.

Оператором call-центра осуществляется управление программой. В ходе работы им включаются требуемые модули и поддерживается их корректное взаимодействие.

Преимущество такого алгоритма состоит в простоте. Есть возможности в структуре и взаимосвязях определенных частей наглядным образом отображаться.

Одной из частей успешной работы call- центра и гарантии долгих выгодных отношений с клиентами можно считать качественный и оперативный сервис.

Качество и оперативность обслуживания формируется:

- из существования единой базы данных;
 - из персонала высокой квалификации;
- из налаженной системы отработки заявок;

- из существования материально-технической базы высокого качества;

- из рентабельности применения ТС и мобильной связи.

У специалиста сервисного центра можно указать основные операции:

- получение заявок от клиентов;
хранение заявок в информационной базе;

- создание отчетов о проделанной работе для клиентов;

- мониторинг хода работы и внесение в базу данных о текущих работах.

Литература:

1. Преображенский А.П. Возможности обеспечения развития предприятий / А.П. Преображенский // В мире научных открытий. 2015. № 10 (70). С. 196-201.

2. Преображенский А.П. Анализ характеристик подготовки современных высококвалифицированных инженерных кадров / А.П. Преображенский, О.Н. Чопоров // В мире научных открытий. 2015. № 9.2 (69). С. 676-680.

3. Корольков Р.В. Контроллинг в торговой организации / Р.В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 10. С. 287-290.

4. Гостева Н.Н. О возможности увеличения эффективности производства / Н.Н. Гостева, А.В. Гусев // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 1(20). С. 76-78.

5. Lvovich I., Preobrazhenskiy A., Preobrazhenskiy Y., Lvovich Y., Choporov O. Optimization of the subsystem for the movement of electronic documents in educational organization // В сборнике: Proceedings - 2021 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education, TELE 2021. 1. 2021. С. 328-332.

6. Львович Я.Е., Преображенский А.П. Характеристики хранилища данных в корпоративных системах // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 1 (32). С. 31-33.

Борисова Л.И. (к.э.н., доц.)
Душанбе, РТСУ

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В современных условиях рыночных отношений продолжают развиваться как практика, так и теория менеджмента. Изменения в практике менеджмента приводят при этом к соответствующему развитию теории. В то же время развитие теории в свою очередь оказывает влияние на практику менеджмента.

Развитие современного менеджмента характеризуется следующими тенденциями:

- бурное развитие получает культура организации;

- стратегическое управление и стратегическое планирование находят свое применение во все более широком спектре специальных приложений;

- методы и технологии современного менеджмента, отработанные в коммерческих организациях, распространяются на некоммерческие сферы, включая государственный сектор;

- формируются и развиваются новые специальные виды менеджмента.

В условиях рыночных отношений в процессе своей деятельности менеджеру приходится решать не только общие задачи управления, но и действовать в соответствии с особенностями сферы, которой ему необходимо управлять. Именно по этой причине принято говорить о частном менеджменте, особенности которого описываются в соответствующих источниках.

В настоящее время существует по меньшей мере семь сфер менеджмента.

1. *Производственный менеджмент* направлен на принятие решений, касающихся использования тех или иных технологий, загрузки оборудования, объемов и структуры выпуска продукции, другими словами, на оптимизацию производственного процесса. Оптимизация предполагает поиск такой организации производства, при которой имеющиеся у предприятия ресурсы используются наиболее выгодно, таким образом, что они приносят максимально возможную выгоду при минимальных затратах.

2. *Менеджмент персонала* направлен на то, чтобы повысить эффективность использования персонала. Менеджер, работающий в данной сфере, должен решать вопросы, связанные с поиском, обучением и повышением квалификации сотрудников. Помимо этого, в задачи менеджера по работе с персоналом входит разработка методов стимулирования и вознаграждения работников, благодаря которым их работа должна быть более плодотворной. Менеджер по персоналу, так же должен следить за тем, чтобы профессиональный уровень работников был достаточно высоким.

3. *Маркетинг-менеджмент* (менеджмент маркетинга) стремится к нахождению наилучших способов взаимодействия предприятия с рынком с точки зрения рынка. Любое предприятие существует до тех пор, пока оно удовлетворяет чьи-то потребности, менеджеру, работающему в области маркетинга, приходится принимать решения, определяющие характер сбора и использования информации о рынке.

4. *Инновационный менеджмент* направлен на создание и внедрение новых видов товаров или услуг, а также современных технологий. Для этого, необходимо провести многочисленные исследования, решить, в каком именно виде товар будет благоприятно воспринят на рынке, определить, как сделать издержки на производство товара минимальными. Таким образом, инновационный менеджмент решает вопросы, связанные с внедрением новых разработок в производство.

5. *Снабженческо-бытовой менеджмент* направлен в основном на торговые операции. Производя товар, предприятие должно иметь сырье; затем, когда товар уже произведен, для получения прибыли, он нуждается в том, чтобы выгодно продать свой товар. Менеджеры, которые работают в службе снабжения или сбыта, решают именно эти вопросы.

6. *Финансовый менеджмент* занимается регулировкой денежных потоков. Более конкретно, то в его задачи входит составление бюджета и финансового плана организации, оценкой актуального финансового состояния и изучением перспектив его развития. Специалист по финансовому менеджменту, в процессе работы может взаимодействовать с менеджером, который отвечает за инновации, поскольку любые инновации требуют отвлечения финансовых средств от достижения текущих целей, для того, чтобы направить их на внедрение нового товара.

7. *Эккаунтинг-менеджмент* направлен на изучение данных о работе предприятия и последующее исправление (корректировку) решений в соответствии с этими данными. Основной задачей новой парадигмы менеджмента конца XX - начала XXI века является то, чтобы «делать знания производительными». Ее основные положения характеризуют следующие элементы нового содержания:

- ставка делается на человека интегративного и самореализующегося (в отличие от человека экономического и человека социального);

- организация рассматривается не как механизм, а как живой организм, состоящий из людей, объединяемых совместными ценностями;

- организации должно быть присуще постоянное обновление, питающееся внутренним стремлением и нацеленное на приспособление к внешним факторам, главным из которых является потребитель.

Основные подходы в современном менеджменте:

1. *Системный подход*. Любая организация воспринимается как единый механизм, где работают различные подсистемы, которые тесно связаны между собой. Это комплексный подход, он учитывает все сферы, отделы, управленческие уровни, технические составляющие, социальные факторы. Организация начинается с целей и задач, где на выходе получается готовая продукция. При этом учитываются все связи между руководителями, персоналом, покупателями.

Внешние воздействия в виде законодательства, экономических влияний, конкурентов также не остаются без внимания. Для этой концепции менеджмента важно выполнение ряда действий:

➤ Обозначается объект исследования.

➤ Выделяются цели системы и их влияние на подсистемы.

➤ Определяется взаимовлияние организации и всех ее подуровней.

➤ Учитывается воздействие среды.

2. *Ситуационный подход*. В менеджменте берется конкретная ситуация, которая в данный момент важна для организации и влияет на нее. Методы управления выбирают таким образом, чтобы отталкиваться от

данной ситуации. Не существует готового свода правил или набора руководств, это интеллектуальный метод, способ мышления. Ситуационный подход в менеджменте опирается на 4 основных принципа:

1. Знание системного анализа, планирования, понимание управленческих процессов, группового поведения и различных методов принятия решений.

2. Умение предвидеть возможные результаты своих действий и использования конкретных методик.

3. Способность анализировать ситуацию в моменте. Выделять важнейшие факторы и последствия их изменений.

4. Правильный выбор и использование таких методов и приемов, которые будут иметь минимальные негативные последствия.

В современных условиях, использование математики, компьютерных технологий, инженерной науки помогает конструировать точные модели управления. Их создают, отталкиваясь от проблем в крупных организациях. Словесные рассуждения заменяются цифровыми моделями, идет ориентация на количественные значения. В настоящее время были разработаны модели распределения ресурсов, массового обслуживания, выбора стратегии развития и т. д. Помимо основных подходов, в современном менеджменте используются и другие: нормативный, директивный, маркетинговый, оптимизационный, поведенческий.

Современная экономика поспособствовала развитию следующих современных подходов в менеджменте:

- Личностные качества и характеристики менеджера выходят на первый план. К ним предъявляются высокие требования. Ценится интеллектуальное лидерство, умение грамотно управлять командой, создавать уникальные проекты. Личность одного человека может активно влиять на имидж всей организации.

- Менеджмент, с одной стороны, объединяет в себе одновременно множество функций, а с другой – разбивается на модули. Появляются различные новые виды - маркетинговый менеджмент, бюджетный, инновационный и т. д.

- Культура менеджмента активно развивается, постоянно рождаются инновации, появляется большое количество курсов менеджмента.

- Внешние и внутренние условия настолько нестабильны, что менеджеры вынуждены постоянно менять курс и реорганизовывать цели.

- Современное управление не поощряет авторитарности и дает максимальную свободу менеджеру, если его действия направлены на эффективное преобразование. Поощряется создание команд и рабочих групп для работы над развитием организации.

- Широко используются новаторские методы планирования и высокие технологии. Владение современными методами во многом определяет квалификацию менеджеров.

- Фактор риска в современных подходах в менеджменте - один из важнейших в принятии любых решений.

Характерные черты современного менеджмента. В отличие от традиционных, современные подходы значительно расширяют зону ответственности менеджера. Он должен учитывать все факторы, которые влияют на предприятие и результаты его работы. Внешние, внутренние, подконтрольные и даже те, на которые никак нельзя повлиять.

Современный менеджмент – это стратегический подход на всех уровнях управления, и человеческий фактор используется в качестве основополагающего. Отмечаются следующие позитивные моменты:

- стопроцентная личная ответственность менеджера;
- развитая коммуникация на всех уровнях;
- непрерывное обучение сотрудников и руководителей;
- атмосфера на предприятии, помогающая трудящимся раскрыть свои способности по максимуму;
- каждый работник сознательно вносит свою долю в общий результат;
- отказ от авторитарного стиля руководства в пользу лидерства;
- развитые коммуникативные навыки для общения с покупателями;
- этика бизнеса;
- открытость и доверие к людям;
- знание и использование основ менеджмента;
- четкое видение пути предприятия;
- непрерывное самосовершенствование и стремление повысить качество своей работы;
- комплексный подход.

Практически воплотить все выше перечисленные принципы управления непросто, но многие современные предприятия стремятся к нововведениям.

В настоящее время можно выделить следующие тенденции развития современного менеджмента:

- ✓ бурное развитие получает культура организации;
- ✓ стратегическое управление и стратегическое планирование находят свое применение во все более широком спектре специальных приложений;
- ✓ методы и технологии современного менеджмента, отработанные в коммерческих организациях, распространяются на некоммерческие сферы, включая государственный сектор;
- ✓ формируются и развиваются новые специальные виды менеджмента.

Рассмотрим эти тенденции. Культура организации все больше рассматривается сейчас, как важный фактор прибыли и конкурентоспособности коммерческой организации, как фактор успеха, эффективности деятельности, а подчас и выживаемости некоммерческой

организации. Культура организации становится в большей степени предметом заботы менеджеров всего мира.

Стратегическое управление и стратегическое планирование находят свое применение во все большем числе конкретных управленческих ситуаций. Бизнес-планирование по сути явилось воплощением идей и методов стратегического планирования, доведенных в некоторых случаях до нормативно закрепленных процедур.

В региональных, национальных и международных программах все чаще применяются идеи и подходы, отработанные в рамках теории стратегического планирования.

Прежде всего, это относится к так называемому целевому управлению, которое подразумевает постановку четких и кратких целей, которые характеризуют необходимое конечное состояние управляемого объекта, иерархию целей, участие в процессе выработки целей всех, кто будет работать по их достижению, процедуру оценки эффективности и результативности. Основные приемы и методы стратегического управления, которые раскрывались еще недавно лишь в образовательных программах, становятся обычной технологией проработки коммерческих идей.

Известно, что приемы стратегического планирования используются в маркетинге, рекламе, работе государственных учреждений. Развиваются разнообразные специальные виды менеджмента: муниципальный менеджмент, риск-менеджмент, университетский менеджмент, менеджмент уборки мусора, финансовый менеджмент, инвестиционный менеджмент, инновационный менеджмент, реинжиниринг бизнеса, кризисное управление и пр. По всем этим видам специального менеджмента написаны отдельные учебные пособия.

Таким образом, во многих случаях становление самостоятельного вида специального менеджмента предполагает выработку специфических для данного вида деятельности особых приемов, методов и технологий управления. Все специальные виды менеджмента носят в большой мере прикладной характер, и их развитие в значительной мере опирается на обобщения практики управления в соответствующих специальных сферах.

В условиях рыночных отношений, особенностью перехода каждого суверенного государства является реализация им своих национальных интересов (в том числе в плане обеспечения безопасности). Совершенно очевидно, что разрешение этого противоречия связано с тем, что обеспечение безопасности должно все в большей степени осуществляться через развитие и все в меньшей - через защиту, что вынуждает найти консенсус между мировоззрением, на котором до сих пор основывалось обеспечение безопасности любого государства через защиту.

Молодые менеджеры должны владеть инструментами экологической эффективности, потому что:

➤ эко-эффективность – инструмент достижения устойчивости бизнеса;

➤ молодые менеджеры способны интегрировать эко-эффективность в стратегию бизнеса, включая эксплуатационные, технологические и маркетинговые аспекты;

➤ молодежь – носитель инновационных решений (эко-инновации);

➤ молодежь способна критически осмыслить концепцию и практику эко-эффективности - уменьшение использования сырья и материалов, энергии и токсических веществ;

Внедрение эко-эффективности осуществляется следующим образом: рециркуляция отходов, использование возобновляемых ресурсов, увеличение срока службы продукции и интенсивности оказания услуг.

Таким образом, дальнейшая деятельность по внедрению экологической эффективности в экономику и предпринимательство должна включать преподавание экологической эффективности в экономике и аспектов устойчивого развития в высших учебных заведениях, а также составление исследовательских и инновационных программ.

Литература:

1. Аннан К.А. предотвращение войн и бедствий: глобальный вызов растущих масштабов. Нью-Йорк, 2000.
2. Кузнецов В.Н. Безопасность через развитие. Москва, 2000.
3. Мустафина В.В. Устойчивое развитие и экологическая эффективность. Алма-Ата, 2007.

Будзинская О.В. (д.э.н., доц.), **Абдурахманова Э.Ю.** (асп.)
Москва, РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СТЕЙКХОЛДЕРОВ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА УНИВЕРСИТЕТА

Новая реальность геополитического положения России, связанная с введением жестких экономических санкций, вызывает острую необходимость обеспечения социально-экономической безопасности на пути становления финансово-экономического и технологического суверенитетов. В этом контексте кадровое обеспечение отраслей экономики приобретает актуальность на очередном витке развития. Ключевым обеспечением благоприятного движения на этом пути является достижение человеческих ресурсов нового качества, выражающегося в человеческом капитале. Академическая сфера заключается не только в том, чтобы обеспечить высокую отдачу от формирования человеческого капитала для различных отраслей экономики, но и в том, чтобы обеспечить воспроизводство человеческого капитала.

Человеческий капитал играет особую роль среди конкурентных преимуществ университета. Это означает, что формирование

профессионального успеха каждого преподавателя высшей школы и педагогического коллектива является важнейшим условием успеха университета.

Качество профессиональной деятельности педагогических работников является определяющим фактором обеспечения успешного образовательного процесса на всех уровнях образования и подготовки кадров для различных сфер, которые определяют эффективность функционирования общества и государства в целом. В условиях быстрого развития квалификаций, устаревания существующих компетенций в эпоху цифровизации, поддержание стандартного уровня профессионального мастерства и качества подготовки кадров становится важным вопросом.

Человеческий капитал университета рассматривается, прежде всего, в контексте влияния высшего образования на формирование человеческого капитала выпускников высшей школы определенного региона или страны через формирование необходимых компетенций и знаний для производства и общества. Человеческий капитал научно-педагогических сотрудников, зрелость человеческого капитала университета обуславливают успешность подготовки конкурентоспособных кадров для цифровой экономики, т.е. формирование готовности человека к профессиональной деятельности в сложном обществе стратегической неопределенности.

Формирование и развитие человеческого капитала университета является одной из магистральных организационно-педагогических задач и актуализирует поиск эффективных, отвечающих современным вызовам, стратегий и механизмов его развития.

Рассуждения о роли человеческого фактора в эффективности социально-экономических систем изложены в исследованиях классиков политической экономики. К. Маркс отмечал, что «развитие базового капитала является показателем того, до какой степени всеобщее общественное знание превратилось в непосредственную производительную силу... и в условиях самого общественного жизненного процесса подчиненные контролируют весь общий интеллект и преобразуются в соответствии с ними» [1]. Т. Шульц, приравняв знания и навыки людей к капиталу, ввел словосочетание «человеческий капитал» и доказал, что инвестиции в образование и здравоохранение могут принести в будущем доход больший, чем физический капитал [2].

Важный вклад в влияние человеческого капитала внес Г. Беккер, который ввел понятия «общий человеческий капитал» (знания универсального характера) и «специфический человеческий капитал», ценность существования в рамках конкретного человека или организации вида деятельности [3]. Заслуживает внимание и концепция символического человеческого капитала Э. Тоффлера, согласно

которому знания неисчерпаемы и постоянно доступны бесконечному уровню пользователей без ограничений [4].

Эпоха цифровизации актуализирует необходимость изменения новых «драйверов» направления развития человеческого капитала», считает Н.Р. Кельчевская и Е.В. Ширинкина. Ученые рассматривают «процессы развития человеческого капитала, как интеграцию взаимодействия всех участников: рынка труда, промышленности и системы образования», подчеркивая необходимость трансформации управления человеческим капиталом в условиях цифровой экономики [5]. Вопросы управления человеческим капиталом и исследования в отношении национальных исследовательских университетов [6]. Особое место занимают исследования проблем инвестиций в человеческий капитал как фактор выгоды развития организаций и общества в эпоху цифровой экономики [7].

Компоненты человеческого капитала в формировании организационной структуры, обусловленные их инновационностью в повышении результативности образовательной и научной деятельности организации. В качестве преподавателя высшей школы, основной «массы» человеческого капитала университета, можно выделить профессионально-трудовые характеристики (*hard skills*) и социально-трудовые характеристики (*soft skills*).

Критерием эффективности инвестиций в человеческий капитал, который составляет часть образовательного учреждения и сотрудника самого университета, является повышение результативности образовательной и научной деятельности организации.

Стейкхолдеры университета, или заинтересованные стороны — это группы физических или юридических лиц, которые обладают определенными ожиданиями того, что могут получить от университета, и представлением о том вкладе, который может получить университет от определенного физического или юридического лица.

Выделение двух групп стейкхолдеров, которые влияют на функционирование и развитие интеллектуального капитала университета:

а) Внешние стейкхолдеры включают государство, представителей региональных и органов местного самоуправления, работодателей, соответствующие вузы и различные институты графических обществ, которые заинтересованы в социальном партнерстве, инвесторы, научное сообщество.

б) Внутренние стейкхолдеры включают студентов, обучающихся по различным программам и направлениям подготовки, их родителей, научно-педагогических работников, учебно-вспомогательный персонал, административно-управленческий персонал, ученый совет университета,

административный совет и ректора, участники инновационной среды (стратапы, инкубаторы, технопарки, инжиниринговые центры и т.д.) .

Высшая школа играет основную роль в подготовке квалифицированных специалистов, способных справляться с вызовами современного общества. Хотя учебные планы и программы составляют основу для обучения, роль преподавателей в эпоху лавинообразного потока инноваций не может быть недооценена. Они не только передают студентам знания и навыки, но и помогают развивать их критическое мышление, коммуникативные навыки и формируют потребность в самообразовании. Преподаватели также могут использовать учебную программу и методику обучения, чтобы лучше удовлетворить потребности студентов и потребности рынка труда.

Стейкхолдерам следует уделять больше внимания инструментам формирования человеческого капитала и проблемам его управления, поскольку развитие человеческого капитала обеспечивает повышение качества образования и рост востребованности в социально-экономической и социокультурной сферах. Переход от декларирования к имплементации данного подхода заключается в переходе к иной модели системы высшего образования, где основное внимание уделяется не только передаче знаний, но и их генерации.

Человеческий капитал стейкхолдеров академических структур используется не только в рабочее время в рамках образовательного процесса, но и в повседневной жизни научно-педагогических сотрудников. По этой причине инвестиции в развитие человеческого капитала стейкхолдеров академических структур, которые применяются в образовательном процессе, являются одновременно и инвестициями за пределы университета - в сферу научно-педагогического персонала. Развитие человеческого капитала — это прямые инвестиции в образ жизни стейкхолдеров академических структур, в повышение его качества и уровня, включая и наукоёмкость их образа жизни.

Напрашивается вывод, что человеческий капитал является наиболее ценным ресурсом в современном обществе. Страны-лидеры сегодняшнего дня создают институциональные условия, направленные на концентрацию человеческого капитала.

В процессе цифровой трансформации индустриального общества стейкхолдеры академических структур развивают виртуальный организационный капитал университета. Виртуальной становится операционная среда университета, благодаря которой человеческий капитал научно-педагогического персонала образует организацию, а затем уже в единстве человеческого и организационного капитала взаимодействует с клиентским капиталом. В цифровом пространстве формируется среда деятельности в университете, способствующая трансляции и тиражированию удачных практик развития человеческого

капитала студентов. Особенностью данного виртуального организационного капитала является его одинаковая доступность для всех основных стейкхолдеров университета.

Приоритетными моделями, обеспечивающими устойчивое развитие университета с низким уровнем возможных конфликтов между ключевыми стейкхолдерами, являются модели баланса интересов в отношении интеллектуального капитала вуза. Баланс интересов нацелен на достижение синергетического эффекта развития человеческого капитала за счет кооперации всех стейкхолдеров системы кадрового обеспечения.

Литература:

1. Марк К. Экономические рукописи 1857-1859 гг. / К. Маркс, Ф. Энгельс; Соч. - 2-е изд. - Т. 46. - ч. 2. - 618 с.
2. Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал: монография / Т. Шульц. - Лондон, 1971. - 522 с.
3. Беккер Г. Современная социологическая теория в ее преемственности и изменении / Г. Беккер. -М.: Иностранная литература, 1961. - 895 с.
4. Тоффлер Э. Метаморфозы власти: Знание, богатство и сила на пороге XXI века / Э. Тоффлер. -М.: АСТ, 2003. - 669 с.
5. Кельчевская Н.Р., Ширинкина Е.В. Институциональная модель драйверов цифрового развития человеческого капитала в стратегической перспективе / Н.Р Кельчевская, Е.В. Ширинкина // Вопросы управления. - 2020. - № 1(62). - С. 83-92.
6. Матвеева А.С. Формирование системы управления человеческим капиталом в национальных исследовательских университетах: дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Матвеева Анастасия Сергеевна. - Москва. - 2015. - 233 с.
7. Роков А.И., Балкина Е.С., Ледовская К.А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор успешного развития организаций и общества в эпоху цифровой экономики / А.И. Роков, Е.С. Балкина, К.А. Ледовская // Стратегии бизнеса. - 2020. - Том 8. - № 1. -С. 27-30.

Будзинская О.В. (д.э.н., доц.), **Куфтина А.И.** (асп.)
Москва, РГУ нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина

ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЭКОНОМИКИ

В условиях масштабирования технологий нового технологического уклада происходит перераспределение основных источников роста организаций. Если в эпоху индустриализации экономическая эффективность организаций преимущественно зависела от материально-технической базы и природных ресурсов в добывающей промышленности, в частности, то в условиях перехода к новому технологическому укладу

компетенции персонала составляют основу стоимости бизнеса и определяют перспективы его развития. [Рис. 1]



Рис. 1 – Элементы национального богатства

В научном сообществе под «человеческим капиталом» понимают совокупность накопленных знаний, профессиональных навыков и физическое благополучие.

Величина накопленного национального человеческого капитала – есть один из первичных факторов роста внутреннего валового продукта (характеризующего конкурентоспособность экономики), при достижении определенного порогового значения данной величины возможен переход к следующей ступени развития экономики. Интегральным показателем, характеризующим уровень развития человеческого капитала, является индекс человеческого капитала, рассчитываемый как среднее геометрическое трех показателей: выживаемость (смертность детей в возрасте до пяти лет); ожидаемая продолжительность обучения, скорректированная на результаты обучения; состояние здоровья. Таким образом, инвестиции в образование формируют перспективы приращения человеческого капитала.

Понимание данной взаимосвязи нашло свое отражение в стратегии образования развитых стран. Нацеленность политики развитых стран на повышение общего уровня образования граждан отражают консолидированные данные о государственных расходах на образование. Так в 2020 году произошло увеличение вышеуказанных расходов на 0,17%, в 2021 году – на 3,22% (в % от ВВП в сравнении с предыдущим годом). [1] В Российской Федерации государственные расходы на образование в 2020 году увеличились на 7%, а в 2021 – на 8% (в сравнении с предыдущим годом). [2]

Несмотря на политическую и экономическую неустойчивость в мире в настоящее время, согласно изданию «ВЕДОМОСТИ» (апрель 2023), до конца текущего года российский внутренний валовый продукт вырастет на

0,7%, а по итогам 2024 года – на 1,3%. В целом по миру по данным Международного валютного фонда ВВП в 2024 году вырастет на 3%.

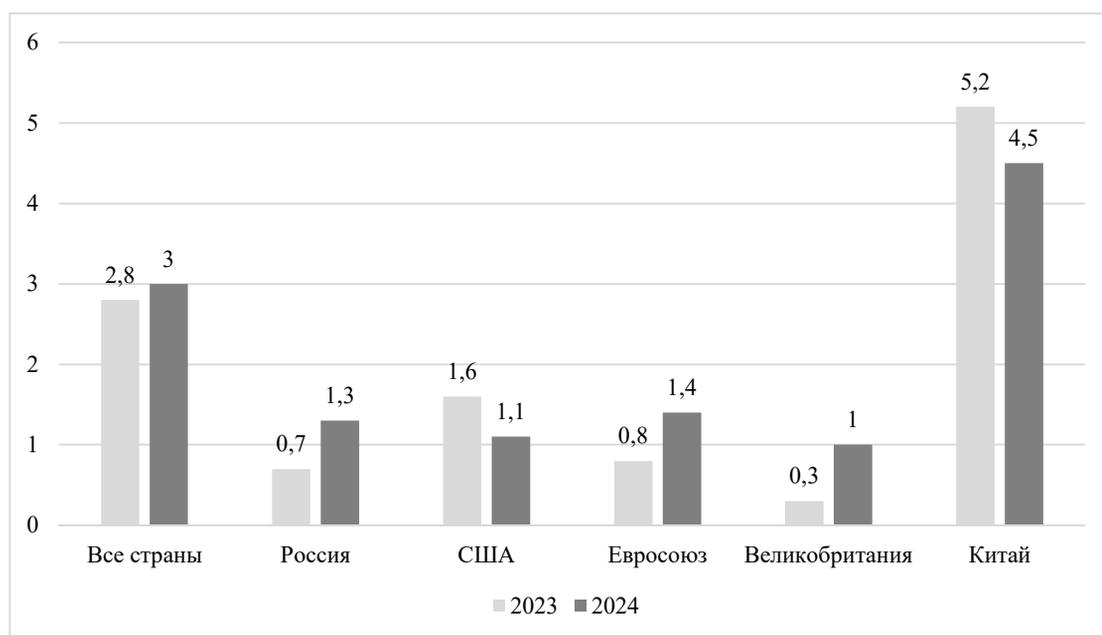


Рис. 2 - Прогноз изменения ВВП (%) в разрезе стран на 2023-2024 гг.

При этом, как отмечают эксперты, основным источником роста экономики станут сферы, относящиеся к производственному и природному капиталам: нефтегазовая отрасль, автомобилестроение и иные производства, стремительное развитие которых напрямую связано с введением санкционного режима. [3] Единственным основанием столь положительных прогнозов в РФ является реализация государственной политики, направленной на технологический суверенитет. Реализация амбициозных задач фокусирует внимание Правительства РФ на таких программах федерального значения, как «Кадры для цифровой экономики», «Приоритет 2030», «Россия – страна возможностей» и т.д.

Россия испытывает ужесточение санкционного режима в последние два года. Значительное количество иностранных компаний заключали сделки по продаже бизнеса компаниям Российской Федерации. В частности, в 2022 году ПАО «Лукойл» приобрела бизнесы компании Shell, ПАО «Роснефть» приобрела активы от совместных предприятий с норвежской компанией Equinor, автомобильный холдинг «АВТОДОМ» приобрел завод Mercedes-Benz. [4] При принятии решений о вложении денежных средств в ту или иную компанию, инвесторы анализируют не только ее финансовые результаты, но и данные, касающиеся управленческой эффективности. Перечень показателей, характеризующих управленческую эффективность, является открытым. Среди них показатели, характеризующие эффективность руководящего состава (снижение коэффициента текучести персонала, владение навыками делегирования, выстраивания внешних и внутренних коммуникаций, навыками стратегического планирования),

линейно-технического (снижение уровня травматизма, сокращение аварийных случаев, повышение уровня продаж) и производственного персонала (снижение уровня брака производимого товара, повышение лояльности клиентов). Кроме того, объединение компаний требует грамотного интегрирования одних процессов производства в другие; адаптации нового персонала в существующую корпоративную среду, его обучения корпоративным стандартам производства с целью соответствия системе менеджмента качества, формирования новых компетенций (как hard, так и soft-skills), необходимых для эффективного функционирования компании. Западные организации известны выстроенной системой менеджмента качества, обеспечивающей устойчивое развитие компаний в турбулентной среде, и политикой приращения человеческого капитала на корпоративном уровне. Кадровая политика в области обучения и развития организаций является составной подсистемой механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов:

- подсистема образования и подготовки кадров;
- подсистема институтов рынка труда;
- подсистема управления человеческими ресурсами организации;
- подсистема ресурсного обеспечения, к которой относятся интеллектуальные, материально-технические, научно-методологические, информационные, финансовые и т.д.;
- подсистема нормативного и институционального обеспечения. [5]

Функционирование каждой из вышеуказанных подсистем осуществляет комплексное воспроизводство человеческих ресурсов, обеспечивая приращение человеческого капитала: начиная с обучения в учреждениях среднего и высшего профессионального образования и продолжая на протяжении всей трудовой жизни.

С момента акционирования нефтегазовых компаний в 90-х годах политика непрерывного профессионального образования на корпоративном уровне была интегрирована в российские компании и успешно развивается по сей день. Наиболее успешные практики в этой области представлены в группе компаний «Лукойл», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром», ПАО «Газпром-нефть», ПАО «Татнефть», ПАО «НОВАТЭК». О понимании важности инвестирования в развитие человеческих ресурсов свидетельствуют и данные об увеличении расходов на обучение персонала ряда вышеперечисленных компаний, приведенные в Таблице 1.

Таблица 1

Расходы на обучение персонала

Расходы на обучение персонала, млн.руб.	2020	2021	2022
ГК «Лукойл»	742	854	1028
ПАО «Татнефть»	115,3	269	280

По мере масштабирования технологий Индустрии 4.0, тиражирования успешных практик в области формирования и развития человеческого капитала, роста инвестиций в обучение и развитие человеческого капитала на всех подсистемах системы кадрового обеспечения достигается ее «динамическое равновесие», на которое указывал еще в начале XX века создатель тектологии А.А. Богданов. [6] «Динамическое равновесие» всех подсистем кадрового обеспечения является приоритетным условием достижения и сохранения конкурентоспособности отраслей экономики.

Литература:

1. Расходы на образование, процент ВВП – Классация стран [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://ru.theglobaleconomy.com/rankings/education_spending/.
2. Министерство Финансов РФ//Исполнение Федерального бюджета и бюджетов бюджетной системы Российской Федерации за 2021 год, Москва, 2021 г.
3. МВФ вдвое повысил прогноз роста экономики России в 2023 году [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/04/11/970476-mvf-vdvoe-povisil-prognoz>.
4. Рынок слияний и поглощений в России 2022 году и заделы на 2023 год [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://vc.ru/u/1548112-delovoy-profil-group/696075-rynok-sliyanij-i-pogloshcheniy-v-rossii-2022-godu-i-zadely-na-2023-god>.
5. Будзинская О.В. Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов//Диссертация, Москва 2022, с.43.
6. Богданов, А. А. Тектология: Всеобщая организационная наука. В 2-х книгах. - М.- 1989.

Волжанина В.А. (студ.), **Казакова Ф.А.** (к.э.н., доц.)
Саратов, СГТУ им. Гагарина Ю.А.

ЦИФРОВОЙ РАЗРЫВ КАК УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ

В настоящее время движущим фактором развития российской экономики стала ее цифровая трансформация. Под которой принято понимать внедрение современных цифровых технологий в бизнес-процессы социально-экономических систем всех уровней. Такой подход подразумевает не только установку современного оборудования или программного обеспечения, но и кардинальные изменения в подходах к управлению, корпоративной культуре, внешним коммуникациям. В результате повышается производительность труда каждого сотрудника и уровень удовлетворенности клиентов, а компания приобретает репутацию прогрессивной и современной организации. На практике это означает

создание системы сквозных бизнес-процессов, которую можно назвать цифровой бизнес-экосистемой [1, с. 54].

Одной из инноваций, являющихся результатом технологического развития, является цифровая экономика. Сегодня она используется для содействия экономическому росту страны в результате более эффективного использования технологической и телекоммуникационной инфраструктуры. Цифровая экономика стала неизбежной моделью для развивающихся и развитых экономик мира и движущей силой развития национальных инновационных стратегий на основе использования информационно-телекоммуникационных технологий. Из-за своего неизбежного воздействия на различные сектора экономики, такие как сельское хозяйство, торговля, правительство, образование, здравоохранение, транспорт и многие другие, цифровая экономика в настоящее время рассматривается как один из главных факторов роста, развития и процветания страны, поскольку она способствует созданию рабочих мест, предпринимательству и инновациям [2, ст. 111].

Несмотря на большое количество преимуществ, цифровая трансформация экономики порождает и значительное количество угроз, одной из которых является цифровой разрыв. Под цифровым разрывом, как правило, понимается разрыв между теми, кто использует или имеет доступ к телекоммуникационным и информационным технологиям, включая аппаратное обеспечение, доступ в интернет и грамотность для эффективного использования и того, и другого, и теми, кто этого не делает [3, с. 224].

Экономические последствия цифрового разрыва значительны. По мере того, как технологии продолжают совершенствоваться и развиваться, все больше людей отстают в цифровых навыках и грамотности. Этот разрыв сказывается как на индивидуальных экономических возможностях, так и на общем национальном росте. В современном мире более 80 процентов рабочих мест требуют навыков владения ПК и знаний программного обеспечения [4, с. 225]. Цифровой разрыв непропорционально сильно влияет на определенные группы людей, ограничивая их потенциальный заработок и продлевая экономическое неравенство.

Данное явление напрямую влияет на экономику страны, так как без доступа к сети Интернет и другим цифровым инструментам или знаниям о них, человек ограничен в своих возможностях, что негативно скажется на экономическом состоянии страны, а также на ее конкурентоспособности на международной арене.

Цифровой разрыв устанавливает потолок того, сколько человек может зарабатывать, что напрямую влияет на уровень бедности в стране. На рабочих местах со средней квалификацией, как правило, платят более высокую заработную плату, в то время как на низкоквалифицированных должностях платят меньше. Если человек не имеет доступа к сети Интернет или не обладает цифровыми навыками, необходимыми для

использования передовых технологий, он не может получить высокооплачиваемую должность и улучшить свое экономическое положение. Данный слой населения будет продолжать получать низкую заработную плату, а, следовательно, платить меньше налогов государству. Покупательная способность таких людей останется низкой, а это означает, что они не смогут стимулировать экономику так, как это могут сделать люди с более высокими доходами. Если значительная часть населения страны не имеет доступа к интернету, цифровой разрыв представляет собой значительную потерю экономических возможностей.

Причины образования цифрового разрыва могут быть следующими:

1. Многие инфраструктурные проекты широкополосной связи в сельских районах и районах с низким социально-экономическим положением имеют низкую рентабельность инвестиций (ROI) из-за высоких затрат на развертывание и низких ожидаемых доходов от инвестиций. Без стратегического и государственного финансового вмешательства поставщики инфраструктуры сосредотачивают приоритеты там, где окупаемость инвестиций выше.

2. Относительно высокая стоимость компьютеров, программного обеспечения и услуг является препятствием для многих сообществ с низким социально-экономическим статусом и людей с фиксированным доходом. Это усугубляется частыми обновлениями технологий, которые делают старое оборудование менее эффективным или устаревшим.

3. Базовое владение технологиями и цифровыми навыками является необходимым требованием. Эти навыки варьируются от использования компьютеров и программного обеспечения, обслуживания и обновления приложений до безопасного выполнения обычных действий в сети Интернет. На уровень владения языком в значительной степени влияют языковые барьеры, базовые навыки грамотности, наличие учебных ресурсов и качество образования.

4. Плохой пользовательский дизайн, сложные и обременительные процессы и запутанные пользовательские интерфейсы препятствуют использованию технологий. Это усугубляется незнанием английского языка, грамотностью, ограниченными возможностями (зрительными, слуховыми и т.д.), цифровыми навыками и другими.

5. Приложения и онлайн-сервисы, актуальные для пользователей, делают компьютеры и технологии полезными. Их отсутствие замедляет внедрение технологий и заставляет пользователей продолжать использовать нецифровые методы.

Во время пандемии COVID-19 цифровой разрыв стал более очевидным, чем когда-либо. По мере того, как миллионы школ и рабочих мест переходили в онлайн, отсутствие связи затрудняло участие обучающихся в дистанционном обучении. Работники, которые не могли выполнять свои профессиональные обязанности виртуально, часто подвергались увольнению или сокращению рабочего времени.

В связи с этим есть ряд мероприятий, которые будут способствовать сокращению цифрового неравенства в государстве. К таковым относятся:

1. Повышение цифровой грамотности населения. Если пользователь не знает, как ориентироваться в вычислительном устройстве или в сети Интернет, он не сможет извлечь из этих технологий столько же пользы, сколько его технически подкованные коллеги. В настоящее время в РФ Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций проводит мониторинг по оценке текущей ситуации и возможных перспектив изменения уровня цифровой грамотности населения страны. Так, в 2022 году данный показатель составил 71%, что на 13% выше показателя 2018 года. К 2024 году уровень цифровой грамотности населения России должен быть доведен до 75%

2. Развитие доступной и прочной инфраструктуры широкополосной связи. Без доступа к сети Интернет люди теряют экономические, образовательные и социальные возможности. Многие общины, затронутые цифровым разрывом, проживают в районах с ограниченной инфраструктурой широкополосной связи. В связи с этим Правительству и организациям необходимо взаимодействовать вместе для развития данной отрасли. Это может включать в себя инвестиции в более эффективные электросети, возобновляемые источники энергии и техническое обслуживание, а также в базовую инфраструктуру. Так, согласно проекту (предварительной версии) «Стратегии развития отрасли связи в РФ на 2024-2035 годы», к 2035 году 98% граждан РФ будет дана возможность пользования высокоскоростным интернетом (1 Гбит/с). В качестве сравнения стоит принять во внимания, что в марте 2023 года средняя скорость сети Интернет у россиян была равна 78 Мбит/с. По данному показателю Россия находится на 55 месте в мире.

В Российской Федерации меры по реализации внутренней и внешней политики в сфере применения информационных и коммуникационных технологий, направленные на развитие информационного общества, формирования цифровой экономики, обеспечение национальных интересов и реализации стратегических национальных приоритетов регулирует Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. №203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» [5].

Таким образом, если не принять меры, цифровой разрыв, вероятно, усугубится в ближайшие годы. Все больше и больше вакансий требуют, чтобы кандидаты имели базовое представление о цифровых приложениях и сети Интернет. Однако, если предприятия, учреждения и правительство будут уделять приоритетное внимание цифровому равенству и помогать разрабатывать пути для решения этой проблемы, будущее может выглядеть совсем по-другому. Больше людей смогут воспользоваться этими возможностями и в полной мере участвовать в экономике своих стран. Тем не менее, для устранения этого разрыва необходима не только контроль со стороны государства, но и заинтересованность граждан.

Инвестируя в справедливый доступ к цифровым технологиям, можно добиться высоких показателей экономического роста, а также повышения уровня конкурентоспособности страны на международной арене.

Литература:

1. Жарницкая, К. Д. Влияние цифровой экономики на обеспечение экономической безопасности государства / Д. К. Жарницкая // Актуальные исследования. - 2021. - №11 (38). - С. 53-56.
2. Казакова Ф.А. Влияние трансформации бизнеса в системе менеджмента при переходе к цифровой экономике / Ф.А. Казакова // В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента. Материалы международной научно-практической конференции. Воронеж, 2021. С. 110-113
3. Чайковская, А.М. Преодоление цифрового разрыва в России: региональный аспект проблемы реализации человеческого потенциала в условиях неравного доступа к информационно-коммуникационным технологиям / А.М. Чайковская // Социология. – 2022. - №3. – С. 224-232.
4. Казакова Ф.А. Влияние облачных технологий на развитие бизнеса / Ф.А. Казакова // В сборнике: Новые информационные технологии в образовании. Сборник научных трудов XXI Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Д.В. Чистова. Москва, 2021. С. 225-228..
5. Указ Президента РФ от 09.05.2017 N 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы» // КонсультантПлюс URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/ / (дата обращения: 02.10.2023).

Володина О.В. (ст. преп.)
Москва, РГГУ

ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА: ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ В ГИБРИДНЫХ ОФИСАХ

Гибридный офис — это организация рабочего пространства, объединяющая преимущества традиционного офиса и удалённой работы. В гибридном офисе сотрудники могут работать дистанционно или же из офиса, пользуясь привычными рабочими инструментами и инфраструктурой. Гибридный офис предполагает четкую организацию работы, а не простой переход офисов в формат офиса-отеля или коворкинга; чем лучше организована работа в гибридном офисе, тем более высокий результат выполнения поставленных задач качественно и в срок могут продемонстрировать работники. Стоит отметить следующие обязательные характеристики, которым офис должен соответствовать, чтобы его можно было рассматривать именно как гибридный [1, с. 38]:

- постоянное присутствие части персонала в офисе по заранее согласованному графику;

- значительная (не менее 30%) доля работников, работающих не в офисе более половины своего рабочего времени,

- использование формата коворкинга для организации ряда рабочих пространств в офисе, создание динамичных (гибких) рабочих мест, являющихся универсальными и не предполагающих жесткого закрепления за конкретными сотрудниками [2, с. 18];

- высокая доля цифровизации рабочих мест, позволяющая осуществлять совместную командную работу сотрудникам, присутствующим в офисе, и сотрудникам, работающим удаленно.

Гибридные офисы становятся всё более популярными, так как они позволяют сотрудникам сохранять баланс между работой и личной жизнью, повышать эффективность работы и улучшать качество жизни. Одновременно с тем на популярность гибридных офисов среди работодателей значительное влияние оказала пандемия COVID-19: компании на практике смогли оценить выполнение работ в дистанционном режиме без потери качества, и одновременно с тем дистанционная работа помогла сэкономить средства на аренде офисных пространств [3, с. 24].

Стоит отметить, что гибридный офис, в отличие от простого перехода на работу с гибким графиком, требует от организации значительных усилий по адаптации всех рабочих процессов и процессов в области управления персоналом [1, с. 8], но прежде всего – различных аспектов организации труда, причем как работников, работающих в постоянном или частичном дистанционном формате, так и работающих постоянно в офисе сотрудников.

Для работающих дистанционно сотрудников (в том числе – в формате графика, предполагающего чередование офисной работы и дистанционной) стоит выделить следующие сложности организации труда:

- нарушение графика работы (работа до начала и после окончания рабочей смены, несоблюдение времени перерывов) и переработки, приводящее к нарушению баланса между работой и личной жизнью,

- сложности в концентрации внимания на работе, отвлекающие факторы (особенно при работе из дома), в том числе связанные с низким качеством организации рабочего места (низкая эргономичность, отсутствие необходимого оборудования и др.),

- невозможность своевременно получить необходимую информацию для выполнения работы, связанная с техническими нарушениями в доступе к информации или же недостаточной интеграцией рабочих процессов из офиса с выполняемой дистанционно работой,

- низкая оперативность технической поддержки, особенно в случае аппаратных поломок.

Для работающих из офиса сотрудников взаимодействие с дистанционными работниками вызывает следующие сложности:

- потребность в постоянном контроле, связанная с опасением снижения качества работы. Стоит отметить, что ряд авторов указывает на довольно значительную (практически достигающую 25%) долю понижения эффективности работы по самооценке сотрудников при дистанционной работе [4, с.110],

- невозможность связаться с сотрудником в режиме живого времени, связанная с аппаратными поломками, перебох в связи.

Стоит отметить также сложности, связанные с социальной адаптацией новых сотрудников и сотрудников, переходящих в режим дистанционной работы; усложнение взаимодействия в рамках обеспечения благополучия (well-being) работников [5, с. 91].

Проблемы при внедрении цифровых решений в рамках организации труда гибридных офисов могут быть связаны с рядом факторов [6, с. 23]:

- с технической неподготовленностью специалистов к дистанционной работе, и, соответственно, временным падением производительности их труда (решается при помощи как предварительного обучения, так и необходимого условия обязательной технической поддержки). Одновременно с тем стоит отметить, что для молодых сотрудников дистанционная занятость является традиционно более комфортной и не требующей адаптации [7, с. 86];

- с организационными проблемами работы гибридного офиса, такими, как невозможность выстроить равнонапряженный график загрузки офисного пространства или же технические сбои в коммуникационных процессах.

Посмотрим на способы цифровых решений данных проблем в табл.

1.

Таблица 1

Основные аспекты работы в гибридных офисах для работников и технические средства, позволяющие организовать их работу

№	Аспект работы в гибридном офисе	Цифровое решение
1	Доступ к необходимым инструментам: инструменты для эффективной работы, включая компьютер, телефон и доступ в интернет.	Могут быть обеспечены работодателем: оборудование (чаще всего – ноутбук) с предустановленным набором необходимых программ, предоставление сотовой связи, оплата или компенсация расходов на подключение к интернету.
2	Постоянная связь с коллегами, гарантирующая оперативность получения информации и обратной связи	Четко запланированный и соблюдаемый график встреч и совещаний при работе над проектом, в виртуальной среде (видеоконференции); наличие запасного и дублирующего канала оперативной связи (телефонная, сотовая, интернет-связь) [8, с. 78].
3	Постоянная оперативная связь с технической поддержкой, обеспечивающая качество работы программного и аппаратного обеспечения	Наличие канала связи с техподдержкой, позволяющей получить оперативный ответ; для упрощения вариант телефонной связи может дублироваться созданием специального канала связи, к примеру, в используемом в организации мессенджере (к примеру, Telegram), позволяющего решать возникшие вопросы в режиме живого времени.

4	Соблюдение баланса работы и личной жизни: за счет сокращения времени на поездки в офис и четкого установления границ рабочего дня	Жесткий режим планирования и отслеживания выполнения задач, не позволяющий планировать задачи и выполнять их за пределами рабочей смены. Может быть реализован через программы управления временем – допустим, платформу СтахановецPRO.
5	Гибкость графика: заранее согласованные не только рабочие дни и время смен, но и дни присутствия на рабочем месте в офисе и дни дистанционной работы	Может быть достигнуто путем совместного предварительного заполнения рабочих графиков в программах, допускающих одновременный доступ разных пользователей (к примеру, на платформе Яндекс-документов) или при заполнении форм предварительных запросов (также возможно выполнить через функционал Яндекса).
6	Контроль за дистанционными работниками в процессе выполнения ими работы	Может быть реализован в режиме живого времени (подключение к рабочему столу) или сбора информации для дальнейшего анализа (мониторинг доступа к почте, файлам, программам, интернет-активности; кейлоггеры) [9, с. 521].

Принципиальным моментом видится нахождение баланса в организации труда сотрудников при работе в гибридном офисе: работники, работающие в дистанционном режиме или же в офисе должны сталкиваться с одними и теми же процедурами контроля или проверки выполнения работ, одинаковым количеством совещаний и встреч и так далее. Очевидным образом организация рабочего графика должна исходить из одинаковой степени загруженности сотрудников, одинаковой продолжительности рабочего дня и рабочих перерывов и др. Максимальная прозрачность проводимых организационных изменений при организации работы гибридного офиса позволит сотрудникам, с одной стороны, наглядно продемонстрировать удобство новой системы, и, с другой стороны, не заставит их сопротивляться изменениям по причине дискомфорта их и значительного ухудшения положения в сравнении с прошлым опытом [10, с. 188].

Таким образом, при качественной организации труда, с максимально широким и понятным для сотрудников привлечением цифровых технологий, организация работы гибридного офиса должна выполнить все необходимые задачи: помимо сохранения качества работы, можно говорить о более высокой привлекательности рабочих мест для сотрудников и потенциальных соискателей, более высокой мотивации сотрудников, и, как последствию, более высоком уровне благополучия сотрудников организации.

Литература:

1. Рыкина, М. Н., Филатова, О. Г. Гибридные офисы / М. Н. Рыкина, О. Г. Филатова ; под общ. ред. С. Р. Филоновича ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : НИУ ВШЭ, 2021. — 126 с.
2. Архипова, Н. И. Трансформация концепции Workplace в современных условиях / Н. И. Архипова, О. Л. Седова // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. – 2020. – № 1-2. – С. 10-21.
3. Седова, О. Л. Оптимизация затрат на персонал в условиях дистанционной занятости / О. Л. Седова // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2020. – № 4. – С. 22-30.
4. Шпортько, Ю. В. Проблемы управления персоналом и мотивация в условиях дистанционной занятости / Ю. В. Шпортько, Т. М. Алиева, Е. Н. Таганова // Beneficium. – 2022. – № 4(45). – С. 109-114.
5. Чуланова, О. Л. Операционализация well-being и эффективность элементов well-being в разных формах организации труда (в условиях традиционного офиса, гибридного офиса и удаленной работы) / О. Л. Чуланова, А. В. Малькова // Журнал исследований по управлению. – 2022. – Т. 8, № 6. – С. 83-98.
6. Володина, О. В. Децентрализация управления персоналом в условиях гибридного офиса / О. В. Володина // Актуальные проблемы управления - 2022 : Материалы 27-й Международной научно-практической конференции, Москва, 23–24 ноября 2022 года. Том Выпуск 2 . – Москва: Государственный университет управления, 2023. – С. 23-25.
7. Дашкова, Е. С. Дистанционная занятость: оценка и направления регулирования / Е. С. Дашкова, В. Е. Звягинцева // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2020. – № 1. – С. 83-88.
8. Володина, О. В. Использование цифровых технологий в организации труда персонала / О. В. Володина // Современные проблемы экономики и менеджмента : Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 30-летию со дня основания АНОО ВО Воронежского института высоких технологий , Воронеж, 26 октября 2022 года / Редколлегия: Е.С. Дашкова, О.А. Колесникова. – Воронеж: Издательство Истоки, 2022. – С. 74-79.
9. Таганова, Е. Н. Развитие цифровых технологий в формате удаленной работы / Е. Н. Таганова // Устойчивое развитие: исследования, инновации, трансформация : Материалы XVIII Международного конгресса с элементами научной школы для молодых ученых. В 2-х томах, Москва, 08–09 апреля 2022 года / Отв. редакторы выпуска: А.В. Семёнов, П.Н. Кравченко. Том 1. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2022. – С. 517-523.
10. Володина, О. В. Преодоление сопротивления изменениям в целях развития кадрового потенциала цифровой экономики / О. В. Володина // Эффективное управление в целях устойчивого развития. IX Сперанские чтения : сборник статей, Москва, 31 марта 2022 года / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный гуманитарный университет", Институт экономики, управления и права. – Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2022. – С. 184-189.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СЛОЖНЫМИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Стремление обеспечить устойчивое функционирование государства напрямую зависит от устойчивости работы всех его элементов, начиная от самого человека, группы людей, общества и заканчивая самыми высокими органами власти. Одно из самых важных мест в организационной системе государства занимает экономическая и социальная системы, как определяющие структурные элементы обеспечения комплексной безопасности государства, его устойчивости.

Исходя из темы работы, в данном случае нельзя оставить без внимания вопросы управления указанными системами в целях обеспечения эффективного функционирования социально-экономических субъектов, поскольку именно устойчивая деятельность указанной сферы определяет стабильность развития общества и государства.

Название настоящее статьи подразумевает необходимость конкретизации терминологии применительно к объектам проведения анализа, поскольку общее понятие сложной социально-экономической системы можно трактовать по-разному.

Исходя из подходов теории систем, следует обратить внимание на относительную условность разделения систем на сложные, простые или «обычные». Как правило, подобное деление обусловлено не только внутренним устройством системы, множественностью ее элементов или взаимосвязей элементов, но также задачами, которые стоят перед системой, причем эти задачи являются не элементарными, а сложными. В этой связи функционирование социально-экономической системы необходимо рассматривать как совокупность координированных действий, необходимых для выполнения определенной сложной задачи.

Как справедливо отмечается исследователями, «элементы сложной системы функционируют не изолированно друг от друга, а во взаимодействии, то есть свойства одного элемента в общем случае зависят от условий, определяемых поведением других элементов. Свойства сложной системы в целом определяются не только свойствами элементов, но и характером взаимодействия между ними [1].

В настоящей работе в качестве сложной социально-экономической системы выступает комплексная система, состоящая из субъектов, выполняющих функции в области хозяйствования (промышленность, производство, выполнение работ, оказание услуг), управления, экономики, социальной и правовой сферы и др., а также выполняющих общие функции по управлению и формированию экономической и социальной политики государства. К тому же мы присоединяемся к мнению ученых,

отмечающих, что социально-экономическую систему характеризуют, в первую очередь, системные качества, в числе которых выделяются присутствие особого базового отношения, которое объединяет единством происхождения все остальные, из которого затем образуются и развиваются все более сложные свойства и связи системы [2].

События последнего времени показывают острую необходимость принятия своевременных, выверенных и рациональных решений практически по всем направлениям функционирования российского государства, включая экономическую, социальную и правовую (которая также в части является социально-ориентированной) сферы. Грамотное поведение органов управления, как на федеральном, так и на уровнях более низкого порядка если не полностью обеспечат устойчивость основных государствообразующих систем, то во всяком случае минимизируют риски потери их устойчивости.

В обеспечении перехода сложной социально-экономической системы в современных условиях на новый путь развития особая роль отводится управлению и применению новых механизмов и инструментов функционирования, включая самые современные инновации [3].

Сегодня, на этапе экономического и технологического развития Российской Федерации в экономической системе все еще присутствует проблема рассогласования интересов и возможностей общества и государства. Сложившийся в последние десятилетия разрыв между потребностями работодателей в специалистах, обладающих определенными знаниями, навыками, практическим опытом применительно к соответствующей экономической сфере и их фактическим наличием, привел в конечном счете, к падению роста и устойчивости многих хозяйствующих субъектов.

В современных условиях развитие хозяйственных отношений (здесь имеется в виду весь спектр функционирования систем в области выполнения работ, оказания услуг), включая деятельность организаций, извлечение прибыли которых не является определяющей целью, эффективность их деятельности связана не только с наличием внешних и внутренних возмущений, изменением внутригосударственной и внешнеполитической обстановки, но и от внутренних возможностей каждой системы, ее потенциала, энергии. При этом, особое внимание здесь должно уделяться факторам реализации оптимального управления с учетом эффективности функционирования всех структурных составляющих каждой системы, всех ее элементов, таких как организации, учреждения, предприятия и т.д. [4]. В свою очередь, определяющим критерием устойчивого функционирования любой системы является принцип минимизации энергии, который, в свою очередь, переходит в принцип самоорганизации системы, ее способность, особенно в критический момент, самоорганизовываться, стремясь перейти в иное, более устойчивое состояние [5].

Выбор управленческих решений по преодолению сложных проблем остается за управляющими элементами социально-экономической системы и ее субъектов, однако приоритетом остается сохранение уровня благосостояния и социальная защищенность населения.

Отметим, что в современных непростых, в том числе, для экономики и социальной сферы условиях адаптация социально-экономической системы к существующим реалиям представляет собой комплексный механизм, эффективность действия которого определяется множеством факторов, причем наибольшее преимущество имеют системы, использующие подход так называемой групповой динамики, основанный на парадигме самоорганизации. Такие системы обладают более высокой способностью к сохранению устойчивости и развитию благодаря своей способности генерировать, выбирать и сохранять новые изменения [6].

Мы сегодня живем в эпоху серьезного развития высоких технологий, использования в самых различных сферах управления и хозяйствования механизмов информатизации, цифровизации и цифровой трансформации. Постоянно происходит изменение и обновление знаний, инструментов их поиска и применения, включая возможности искусственного интеллекта. Коренным образом меняется система образования от навязанного коллективным Западом двухуровневого подхода и непонятного никому ЕГЭ до применения исключительно практико-ориентированного подхода, при котором обучающиеся получают знания, необходимые ему и в которых заинтересовано общество и государство.

Мы сегодня живем не просто в сложных условиях, в условиях внешнего озлобленного, надуманного давления и санкционного идиотизма – частично мы имеем дело с неопределенностью внешней среды, оказывающей в определенной степени и на нашу внутреннюю среду определенное воздействие. Указанные обстоятельства просто вынуждают нас (что становится даже полезно для российской системы экономики, промышленности, производства) при принятии управленческих решений ориентироваться не на внешние системы (продажа энергоносителей, приобретение зарубежных высокотехнологичных и иных товаров и т.д.), а на развитие собственных технологий, промышленности, науки, ВПК, АПК, медицины, образования, разработку и внедрение инноваций. Все это, несомненно, способствует самоорганизации и консолидации общества и государства. И, самое важное - в системе современного управления экономическими, социальными и всеми остальными процессами определяющим фактором является ориентированность на человека, его социальную и экономическую защищенность, недопущение падения жизненного уровня и отсутствия обеспечения конституционных гарантий и падения доверия к государству и его институтам. Во главу угла становятся принципы целесообразности и полезности для государства и граждан, что раньше часто не исполнялось вовсе.

Выработка основ для поиска возможных управленческих решений, позволяющих определять траекторию конструктивного развития всех

государствообразующих систем, недопустимость падения устойчивости в настоящее время является главной задачей, стоящей перед обществом и государством.

Литература:

1. Скотаренко О.В. Экономическая система и ее чувствительность // Вестник Мурманского государственного технического университета. - 2008. - № 2.- С. 236-239.
2. Жданов С.А. Особенности управления сложными социально-экономическими системами: зарубежный опыт / С.А. Жданов, А.Н. Петров, Н.П. Коноваленко // Трудовое право в России и за рубежом. - 2020. - № 2.- С. 37-39.¹
3. Астафьева Н.В. Инновационное развитие экономических систем: теоретико-методологические основы // Вестник Саратовского государственного технического университета. - 2008.- Т. 1. № 1. - С. 95-102.
4. Воронов А.А. Задача определения оптимального варианта управления организационной системой в условиях недостатка информации об эффективности функционирования ее структурных элементов / Новый путь российской экономики: импортозамещение, инновационность, экономическая безопасность / Сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции. / – Уфа: Изд. Аэтерна, 2023. – 280 с. С. 8-11.
5. Воронов А.А. Интеллектуальные информационные системы в управлении экономическими и правовыми институтами // Инновационная наука, 2023. № 3-1. С. 54-57.
6. Никитина Ю.А. Специфика управления социально-экономическими системами в нестабильной внешней среде / Ю.А. Никитина, А.В. Корниенко // Известия Томского политехнического университета. - 2011. – Т. 319. -№ 6.- С. 142-148.

Воронов А.А. (д.ю.н., проф.), **Львович К.И.** (к.т.н., преп.)
Воронеж, ВИВТ

О ХАРАКТЕРИСТИКАХ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ ДЛЯ УСЛОВИЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Процедуры проведения выбора в рамках оптимальной альтернативы в управленческих решениях среди возможных альтернатив осуществляются менеджерами организации, основываясь на собственном знании и опыте. Кроме того, учитываются активно применяемые научные способы в управления. Чем более сложным будут объекты управления, тем более разнородная информация должна быть учтена в процессах при таком выборе. Достаточно эффективным считаем тот выбор, который мы можем реализовать и на его основе формируется наибольший вклад по достижению конечных целей. Ключевым в процессах принятия решений является создание основ, которые позволяют осуществлять выбор альтернатив при наибольшей эффективности, определять и учитывать факторы, которые способны в каждой конкретной ситуации влиять на результаты принимаемых решениях и достигать цели компании [1].

Для каждого из организационных решений, когда осуществляется процесс его подготовки и реализации, мы можем отметить определенные отдельные решения. Они:

- предоставляют возможности определить, какие из проблем необходимо решить - выбирают и определяют проблемы, которые появляются в текущем порядке перед компанией;

- осуществляют отбор по ближайшим проблемам для решения – определяют приоритет проблем с точки зрения важности и устанавливают очередность по их решению;

- реализуют разрешение по отобранным проблемам – находят альтернативные решения, оценки значений по каждому из них и ведут выбор тех, которые наиболее предпочтительны;

- осуществляют внедрение решения – тогда принимаются решения, которые требуются для того, чтобы осуществить избранный вариант;

- реализуют модификацию первоначального решения, что основывается на изучении результатов – принимают решение о том, каким образом первоначальные решения должны быть усовершенствованы после получения опытных результатов и на основе каких способов;

- поддерживают стандартизацию решений - принимают решение по выбору проблем, которые появляются весьма часто и их можно решать на основе имеющихся аналогов.

Определенные управленческие решения для практики менеджмента могут быть приняты базирываясь на интуиции (интуитивные решения), а также за счет использования знаний, логических суждений и практического опыта (решения, основанные на суждениях). Но для ситуаций, которые будут действительно новыми внутри организации, тот опыт, который был получен в предыдущих решениях, нельзя рассматривать как основу при выборе альтернатив. Это вытекает также и из выработки соответствующих стратегических решений. В ходе стратегического управления мы ориентируемся на то, чтобы формировать будущее организации. В этой связи, в качестве основы для того, чтобы принимать стратегические решения, можно в большой степени считать информацию по возможным изменениям, перспективам развития фирмы и прогнозированию развития различных ситуаций [2]. Подобные подходы мы можем рассматривать в виде обоснованных рациональных решений. Они принимаются на основе объективных аналитических процессов. Рациональные решения не зависят от того, какой прошлый опыт и вероятность повторения ситуаций, в которых их принимают. Осуществление выбора по альтернативе в таких случаях зависит от осуществления правильной диагностики проблем, критерия и ограничения по принимаемому решению, а также численного обоснования и проведения оценок по существующим альтернативам.

В каждом из этапов внутреннее содержание определяется условиями, характером и видом решений. Кроме того, влияют разные внутренние и внешние факторы. Они влияют на принятие решений: знания и опыт лиц,

которые принимают решения, уровень полномочий таких лиц, существование и полнота требуемой информации, возможности использования специальных способов и технологий по принятию решений, повторяемостью ситуаций и др.

Есть трудности в формулировке общего мнения относительно количества и содержания шагов, из которых на самом деле происходит формирование процессов выработки и принятия решений при управлении организацией. Большой частью, это можно рассматривать как следствие большого различия условий, при которых идет протекание конкретных процессов и вследствие которых разным шагам процессов выработки решений в различных ситуациях придается различное значение.

Мы можем подразделить процессы принятия решений на семь шагов:

- осуществляется определение задач и особенных целей, которые необходимы в ходе управления;
- ведется определение вариантов решений;
- определяются результаты и исполнители относительно каждого из вариантов;
- проводится исчисление затрат и доходов в рамках каждого из вариантов при том, что учитывается неопределенность;
- делается выбор по вариантам;
- реализуется выбранное решение;
- дается оценка относительно результатов.

Указанный перечень шагов по принятию решений нельзя считать полным. Это связано с тем, что шаги представлены в линейной последовательности, нет указаний по обратным связям. Процесс принятия решений является итеративным, последовательно приближающим компанию к тому, чтобы достичь поставленной цели. В практических случаях поставленные цели после того, как проанализировали варианты решения, часто не достигают, необходимо делать возврат к исходным данным, проводить анализ новых вариантов или делать пересмотр целей решения. Указанное последовательное приближение к намеченным целям происходит вплоть до их достижения [3, 4].

Если анализировать концепцию стратегического управления, то в процессах принятия решений должна быть предусмотрена возможность оценок последствий и результатов по долгосрочным показателям функционирования компании, выбранным как стратегические ориентиры. Проведение анализа по новым вариантам управленческих решений в непрерывно изменяющихся ситуациях [5], проведение корректировки по принимаемым решениям для каждого из шагов реализации стратегии можно рассматривать как определяющие факторы успеха компании. Управленческие решения, которые направлены на то, чтобы достигать долгосрочные цели компании. Например, чтобы повысить показатели эффективности, не способны в короткие сроки привести к тому, что будут достигнуты запланированные результаты

Литература:

1. Lvovich I., Preobrazhenskiy A., Preobrazhenskiy Y., Lvovich Y., Choporov O. Optimization of the subsystem for the movement of electronic documents in educational organization // В сборнике: Proceedings - 2021 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education, TELE 2021. 1. 2021. С. 328-332.
2. Львович Я.Е., Преображенский А.П. Характеристики хранилища данных в корпоративных системах // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 1 (32). С. 31-33.
3. Петрашук Г.И. Маркетинг в прикладном менеджменте / Г.И. Петрашук // В мире научных открытий. 2010. № 4-7. С. 35-36.
4. Корольков Р.В. Контроллинг в торговой организации / Р.В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 10. С. 287-290.
5. Гостева Н.Н. О возможности увеличения эффективности производства / Н.Н.Гостева, А.В. Гусев // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 1(20). С. 76-78.

Гаджиметов Б.Э. (к.э.н., доц.), **Азизов К.Ш.** (маг.)
Воронеж, ВГУ

МОТИВАЦИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Грамотное использование трудовых ресурсов является одним из основных условий эффективного функционирования учреждений здравоохранения, что свою очередь способствует максимальной обеспеченности населения в оказании необходимой медицинской помощи. Наличие достаточного грамотно подготовленных медицинских кадров является важнейшим условием обеспечения граждан страны качественной и доступной медицинской помощью. При этом в процессе управления трудовыми ресурсами необходимым инструментом выступает их мотивация повышения уровня профессиональных навыков, как залог роста качества оказываемых ими медицинских услуг.

Мотивация трудовой деятельности приводит к развитию потенциала, как самого работника, так и общества в целом. Стимулирование труда является одним из средств, с помощью которого реализуется мотивационный механизм. При идеальных условиях сотрудники организаций должны достичь максимального удовлетворения своих потребностей, что впоследствии делает общество более развитым [1].

Мотивация деятельности медицинских работников являются важными характеристиками состояния системы здравоохранения и основополагающими факторами, определяющими её результативность. В социально-ориентированной экономике здравоохранение занимает одно из важных мест, так как именно здесь производятся общественно потребляемые блага – медицинские услуги. Поэтому проблема мотивации профессиональной деятельности медицинских работников является крайне

актуальной в здравоохранении. Стимулирование труда работников здравоохранения, для обеспечения высоких результатов их труда, является одной из самых важных задач, выполняемых руководством организации.

В современной экономике механизмы мотивации работников перетерпели трансформации, совершен переход от идей коллективизма к индивидуализму, т.е. переориентация на личные достижения и рост [2].

Понятие мотивации с позиции теории управления некоторые исследователи рассматривает как процесс формирования у сотрудников мотивов к труду для достижения целей организации [3].

Мотивация - это сложный психологический феномен, вызывающий множество споров. С одной стороны, мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. С другой стороны, мотивация - это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних и внутренних факторов.

Мотивация труда - важнейший фактор результативности работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника, т.е. всей совокупности свойств, влияющих на производственную деятельность. Трудовой потенциал состоит из психофизиологического потенциала (способностей и склонностей человека, его здоровья, работоспособности, выносливости, типа нервной системы) и личностного (мотивационного) потенциала. В современных условиях мотивационный потенциал играет роль пускового механизма, определяющего, какие способности и в какой степени работник будет развивать, и использовать в процессе трудовой деятельности. Мотивация - это процесс сопряжения целей компании и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих. Мотивация - это создание условий отождествления интересов организации и работника, при которых то, что выгодно одному и выгодно другому.

В современных условиях повышение качества оказываемых медицинских услуг является важной составляющей роста качества жизни населения. В этой связи внимание на государственном уровне к развитию системы здравоохранения является важным шагом на пути формирования социально ориентированного государства. Повышение финансирования системы здравоохранения является финансовым базисом, способствующим решению комплекса проблем по устранению дефицита ресурсов. Однако специфика отрасли определяет значимость трудовых ресурсов, поэтому достижение цели перехода качества оказываемых услуг на сопоставимый с развитыми странами уровень невозможно без решения проблем реализации трудового потенциала. Одним из направлений этого служит адаптированная система мотивации, в которой высока роль материальных инструментов. Сложность заключается в том, что такая система не всегда эффективно работает, поэтому необходимо оценивать удовлетворенность медицинского персонала и искать возможности ее

улучшения, как способа повысить эффективность функционирования медицинского учреждения.

Условия мотивация медицинских работников являются важнейшими характеристиками состояния системы здравоохранения и обуславливают ее результативность. В современных условиях физическое и психологическое здоровье общества во многом определяется эффективной врачебной деятельностью. Поэтому создание системы мотивации, обеспечивающей работникам комфорт работы и реализации профессионального потенциала, является на данном этапе неотъемлемым инструментом управления трудовыми ресурсами системы здравоохранения.

В системе мотивации как способа решения проблем неудовлетворенностью следует использовать не только материальные, но и совокупность нематериальных способов, которые обеспечат комплексную заинтересованность медицинского персонала к улучшению качества оказываемой медицинской помощи.

Основными разновидностями нематериальных способов мотивации, имеющихся в арсенале руководителя медицинского учреждения, по мнению ряда исследователей [4], являются: создание подходящих условий для реализации профессионального и научно - творческого потенциала, перспективы продвижения по карьерной лестнице, получение доступа к информационным ресурсам для ведения научно-исследовательской деятельности, а также обеспечение гибкого графика работы, позволяющего совместительство.

Состояние кадрового состава является основополагающим для эффективной работы системы здравоохранения, а именно качество и доступность оказываемой медицинской помощи населению. Кадровый потенциал определяет результативность функционирования медицинской организации и является ее связующим элементом. Социальная поддержка работников здравоохранения - это выгодное вложение в развитие здравоохранения субъекта РФ, а не вид финансовых издержек бюджета. В настоящее время необходимо сформулировать стратегическую цель развития кадрового потенциала [5].

В системе здравоохранения снизить остроту существующих проблем в определенной степени возможно через активизацию всех факторов мотивации профессиональной деятельности, направленных на повышение производительности труда, и рациональное использование производственных ресурсов [6].

Одним из способов увеличения производительности труда в современных условиях является налаженная мотивация подчиненного и руководителя. От правильности действий руководителя зависит то, в какой мере вырастет работоспособность сотрудников и, впоследствии, производительность организации в целом [7].

Следовательно, мотивация труда важный инструмент в системе менеджмента и играет основной роль в системе производства. Для

эффективного функционирования учреждений здравоохранения необходимо внедрять новые и инновационные системы мотивации, которые будут удовлетворять материальные и нематериальные потребности сотрудников.

Литература:

1. Сергеева Н.М. Мотивация медицинских кадров как фактор развития учреждений здравоохранения // Иннов: электронный научный журнал, 2017. №3 (32). URL: <http://www.innov.ru/science/economy/motivatsiya-meditsinskikh-kadrov-ka/>
2. Цибаева М.Л. Мотивация персонала в практике управления современной организацией / М.Л. Цибаева // Вестник Югорского государственного университета. – 2016. - №4. – С. 45-48.
3. Терещук К.С. Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у медицинского персонала // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2016. Т.15. № 2 (135). С. 91-100., Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации // Управление персоналом. 2010. № 1. С. 50-52.
4. Бреусов А.В., Чирков В.А., Зиновьев П.В. Практические аспекты управления процессом мотивации персонала медицинской организации // Вестник современной клинической медицины. 2016. Т. 9. № 2. С.117-119
5. Ясакова А.Р. Шестакова Е.В. Проблемы кадрового обеспечения в системе здравоохранения // Экономические науки
6. Александрова О. А., Ярашева А. В., Аликперова Н. В., Виноградова К. В., Аксенова Е. И. Проблемы исследования мотивации к труду работников медицинских организаций. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2020;28 (спецвыпуск):1049—1055. DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1049-1055>
7. Гаджиметов Б.Э., Яковлева И.К. Мотивация как основная функция управления современной организацией в период пандемии // Материалы международной научно-практической конференции. (20 октября 2021г.) «Современные проблемы экономики и менеджмента». Воронеж 2021г. С. 64-67

Галкин Д.Н. (маг.)
Москва, РГГУ

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИЙ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА: АДАПТАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Многие специалисты считают, что адаптация персонала в настоящее время является несправедливо недооцененной технологией, а вопросам сокращения стартовых издержек при включении новых сотрудников в работу и скорейшему приспособлению персонала к изменениям внешней среды уделяется недостаточно внимание. Между тем, данная технология призвана решить ряд существенных задач в организации, в том числе обеспечить более высокий уровень качества труда и его эффективность, сократить финансовые и организационные расходы, улучшить социально-

психологический климат в коллективе и повысить лояльность персонала, сформировать положительный hr-бренд работодателя и пр. Сегодня эксперты отмечают, что в условиях активных процессов цифровизации экономики, при которых растет значение дистанционной занятости, необходимым становится поиск новых подходов и инструментов адаптации работников в цифровой среде [1, с. 53].

Значимость мероприятий по адаптации среди постоянного персонала проявилась во время пандемии, когда у сотрудников, по оценкам экспертов, серьезно повысился уровень тревожности [2, с. 168]. В этой связи подчеркивается роль адаптации как процесса, постоянно протекающего в компании, а не только в период испытательного срока. Действительно, в процессе трудовой деятельности у персонала компаний могут возникнуть различные сложности даже в рутинных процессах: при переводе на другую должность, в другое подразделение или филиал компании; во взаимопонимании с коллегами или непосредственным руководителем и пр. В этой связи короткие программы адаптации позволяют сократить проявление негативных факторов до минимума.

Одним из популярных и традиционных инструментов адаптации и первичного обучения вновь принятого персонала выступает наставничество. Наставничество широко применялось в СССР и хорошо зарекомендовало себя на практике (особенно в сфере производства) как экономичный и эффективный инструмент работы с неопытными сотрудниками.

Современными разновидностями наставничества считаются *budding* и *shadowing*. Так, *budding* (с англ. *buddy* - «приятель») предполагает прикрепление к более опытному сотруднику новичка, которые взаимодействуют в процессе вхождения нового работника в компанию на принципе равноправия и опеки. Особенностью баддинга является своеобразная дружеская поддержка новичка, что отличает его от классической формы наставничества.

Метод обучения на начальном этапе знакомства с работой *shadowing* (с англ. - «быть тенью») происходит прикрепление нового сотрудника к работнику, находящемуся в аналогичной должности. Таким образом, у нового сотрудника появляется возможность наблюдать за работой специалиста на такой же должности.

Вводные тренинги выступают эффективным инструментом адаптации новичков, в основе которых лежит обучение. Такие тренинги могут быть полезны и позволяют не только пройти испытательный срок и надолго задержаться в компании, но и понять особенности деятельности компании, наладить взаимоотношения с другими сотрудниками уже на начальном этапе, получить новые навыки, необходимые для работы в компании и многое другое.

В крупных российских компаниях программы адаптации персонала хорошо проработаны и включают основные направления, необходимые в процессе адаптации, в том числе: ознакомительные встречи, представление

коллективу, знакомство с рабочим местом, установление целей и задач на период испытательного срока и более длительную перспективу, проведение обучающих тренингов и семинаров и многое другое. Тем не менее, не всегда эти программы оказываются успешными, даже в крупных организациях, где могут фиксироваться высокие показатели текучести кадров как в период испытательного срока, так и после него. В современных условиях эксперты нередко связывают эти проблемы с факторами внешней среды.

С другой стороны, во многих российских компаниях (преимущественно малого и среднего бизнеса) реализация программ адаптации проходит в большей степени формально, что не благоприятствует эффективности данной процедуры.

В настоящее время в российских организациях фиксируется ряд проблем, которые отмечаются работодателями и выделяются исследователями практических вопросов адаптации персонала.

Так, например, многие специалисты выделяют следующие основные проблемы адаптации персонала в современных российских компаниях: снижение лояльности персонала; долгий период привыкания к рабочему процессу; сложность раскрытия профессионального потенциала новых работников; низкий уровень удовлетворенности трудом; повышение показателей текучести кадров в период адаптационных мероприятий или сразу после них [3, с. 46].

Современные исследования российских компаний показывают, что в последнее время более половины (52 %) новых сотрудников в период испытательного срока не знали о своих целях и задачах; 18% участников опроса отметили проблему «неясной постановки задач на испытательный срок»; 13% опрошенных отметили «непонятность регламентов и принципов работы в компании». Только 30% респондентов указали, что в первый день прихода на работу их представили коллективу и провели ознакомительные мероприятия. При этом сотрудники российских компаний при смене работы опасаются, что не смогут установить доброжелательные отношения с коллективом (48%), обмана и манипуляций с зарплатой (37%), не найти рабочее место (9%), не соблюсти дресс-код (5%) [5].

В условиях серьезных изменений во внешней среде эффективность процессов адаптации персонала в организации может быть существенно снижена. Очевидно, что при неготовности рабочего места для сотрудника, нечетко прописанных нормах поведения в организации, отсутствии эффективной обратной связи с непосредственным руководителем, проблемы адаптации будут проявляться более остро. Как правило, исходя из проведенного анализа практики адаптации в российских компаниях, информация по которым представлена в открытых источниках, различные аспекты по адаптационным мероприятиям в организационной документации представлены в положениях об управлении кадрами или в корпоративных кодексах [5, с. 4].

Мировой кризис, связанный с последствиями пандемии и геополитической напряженности во всем мире серьезно сказался в целом на процессах управления кадрами в организациях всех сфер экономики.

Так, адаптироваться к изменениям и новым методам работы пришлось не только новичкам, но и уже работающим в организациях сотрудникам. Многие компании переводили работников полностью на дистанционную работу, либо на частично удаленную работу. Тенденцией последних лет, под которую пришлось адаптироваться сотрудникам многих современных компаний, явилась именно дистанционная занятость [6, с. 517]. Кроме того, из-за серьезного сокращения штата многих компаний, оставшимся сотрудникам пришлось выполнять ранее не входившие в сферу их деятельности обязанности.

В этой связи становится очевидным, что для успешной адаптации дистанционных сотрудников работодатели вынуждены затрачивать больше усилий (разрабатывать дополнительные каналы коммуникаций, использовать альтернативные дополнительные площадки для коммуникаций, применять видеосвязь и системы виртуальных офисов, усиливать управленческие процессы и пр.) Это не только требует более высоких финансовых затрат, но и затрат временных, организационных, кадровых и пр.

Специалисты подчеркивают такие тенденции в развитии систем адаптации персонала, как усиление систем вводного обучения, сокращение периода социально-психологической адаптации новых сотрудников в компании, а также геймификацию процессов адаптации, особенно среди молодых работников [7 с. 29, 8 с. 673].

Главным образом многие эксперты сходятся во мнении, что в ближайшие годы можно ожидать не появления принципиально новых инструментов адаптации персонала в российских компаниях, а изменения их в сторону индивидуализации, цифровизации, а также совершенствования уже традиционных методов и подходов. Среди новых подходов можно выделить геймификацию, однако этот инструмент не будет универсальным и не сможет применяться для сотрудников всех возрастов и специальностей, что, несомненно, ограничивает область его применения.

Литература

1. Володина, О. В. Использование цифровых технологий в адаптации персонала: проблемы и перспективы / О. В. Володина // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений, Воронеж, 19 мая 2023 года / Редколлегия: Е.С. Дашкова, О.А. Колесникова. – Воронеж: Издательство Истоки, 2023. – С. 53-56. – EDN LAIZCS.

2. Таганова, Е. Н. Преобразования мировых кадровых технологий в условиях дистанционной занятости пандемии COVID-19 / Е. Н. Таганова // Экономическая безопасность: современные вызовы и поиск эффективных решений : материалы всероссийской научно-практической конференции, Москва, 19 ноября 2020 года. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2020. – С. 168-178. – EDN XKZQXR.

3. Вяткина, А. А. Современные проблемы адаптации персонала в организациях / А. А. Вяткина, Е. Н. Галкина // Юность науки : Сборник студенческих научных статей / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Российский государственный гуманитарный университет. – Москва : Российский государственный гуманитарный университет, 2019. – С. 46-50. – EDN VYREKY.

4. Исследование компании TalentTech «Адаптация сотрудников в российских компаниях-2020» [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://netology.ru/blog/12-2020-issledovanie-adaptacii-sotrudnikov>

5. Ловчева, М. Информационно-справочная документация по кадрам / М. Ловчева, Е. Галкина // Кадровик. – 2009. – № 11-2. – С. 4-12. – EDN PUAODH.

6. Таганова, Е. Н. Развитие цифровых технологий в формате удаленной работы / Е. Н. Таганова // Устойчивое развитие: исследования, инновации, трансформация : Материалы XVIII Международного конгресса с элементами научной школы для молодых ученых. В 2-х томах, Москва, 08–09 апреля 2022 года / Отв. редакторы выпуска: А.В. Семёнов, П.Н. Кравченко. Том 1. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2022. – С. 517-523. – EDN WWLJXU.

7. Каштанова Е.В., Лобачева А.С. Современные тренды в системе адаптации персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2022. – №1(58). - С. 29-35

8. Таганова, Е. Н. Цифровизация в социально-трудовых отношениях: тенденции и перспективы / Е. Н. Таганова // Цифровая трансформация социальных и экономических систем : Материалы международной научно-практической конференции, Москва, 27 января 2023 года / Отв. редактор И.А. Королькова. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2023. – С. 637-644. – EDN NAYJYN.

Ганиева А.К. (к.э.н., доц.)

Симферополь, КФУ им. В.И. Вернадского

ЦИФРОВЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Применение цифровых технологий в системе обучения готовит сотрудников к динамичным современным условиям рынка труда. Цифровыми методами обучения будем считать:

1) Искусственный интеллект. Технология позволяет строить инновационные методы обучения, адаптированные для отдельного сотрудника, используя большое количество данных. Основываясь на личных данных сотрудника, его непосредственной должностной инструкции и изменений в организации подбираются необходимые курсы и тесты. Благодаря искусственному интеллекту необходимые материалы для обучения сотрудников могут быть созданы автоматически [1].

2) Геймификация. Используя мобильные устройства, концепции «невидимого обучения» и «непрерывного обучения» теперь можно применять к обучению, не покидая рабочего места. Этот метод повышает вовлеченность и мотивацию сотрудников, улучшает опыт работы и ускоряет адаптацию и усвоение информации за счет добавления игровых механизмов в рабочий процесс [2]. Технологии геймификации включают

использование основных приемов, таких как: ролевые и деловые игры, бизнес-квесты, ансамблевые игры, симуляционное обучение.

3) Мобильное обучение – одно из современных нововведений в сфере образования, который существенно упрощает процесс усвоения новой информации. Такое обучение является более комфортным методом обучения, чтобы обучаться в любом месте и, не привязываясь ко времени. Для данной технологии применяются такие инструменты как: электронные учебники и книги, а также мобильные учебники [3]. Растущее использование беспроводных устройств обеспечило активное применение мобильного контента в обучении. В то же время традиционное обучение присутствует и в дистанционном обучении и, несмотря на некоторые особенности, может быть реализовано в контактной и бесконтактной форме как кейс-технологии, сетевые технологии и коммуникационные технологии. Ключевые принципы мобильного обучения включают непрерывность, адаптивность, персонализацию, контекстуализацию, доступность, управление своим временем и обучением, а также удобное взаимодействие между преподавателем и обучающимися. По технической реализации формы мобильного обучения представлены на рис.1.



Рис. 1 - Формы мобильного обучения персонала

4) Микро - и макрообразование. Технологии помогают решить конкретные проблемы с помощью обучения. Микрообразование дает возможность получать необходимые знания в течение короткого временного отрезка. Макрообразование отличается тем, что предлагает обучаться систематично по различным направлениям. Для того чтобы обучение проходило в наиболее подходящих условиях используются разные цифровые платформы: для микрообразования наиболее

популярными являются: YouTube, Pathgather, Grovo, для макрообразования: SkillSoft, Coursera, BigThink, Udemy, Udacity [4].

5) Корпоративный сторителлинг или перевод историй из жизни компании в кейсы. Технология использует «программную платформу», где обучение проводится в современной облачной структуре, что удобно для тренингов по продажам, развитию, адаптации и многих других программ. В результате были созданы корпоративные программы обучения для мобильных устройств, которые могут облегчить обучение сотрудников.

6) Виртуальная и дополненная реальность активизирует зрение и помогает ознакомить пользователя с новым оборудованием, средствами и условиями труда. Создает возможность испытать в виртуальной реальности различные опасные для жизни и здоровья ситуации и отработать навыки поведения в чрезвычайных ситуациях. Для технологии дополненной реальности (AR) характерно наложение элементов виртуальной реальности на изображение реального мира. Именно данный процесс позволяет испытать уникальный опыт и проявить новые возможности [3]. Такие технологии активно используются в индустрии медиа и развлечений, а также имеют отличные тенденции использования в корпоративном обучении. Обучение происходит с использованием технологии виртуальной реальности путем «погружения». Отметим 4 типа погружения в новую среду: сенсорное, пространственное, психологическое и эмоциональное. Эффективность VR-обучения заключается в моделировании реальных ситуаций в цифровой среде и переживании тех же эмоций и ощущений, что и в реальности.

Развитие технологий дало возможность внедрения новых современных методов, включая вебинары, тренинги и изучение конкретных примеров. Вебинары позволяют участникам задавать вопросы, получать ответы тренера на свои вопросы и выполнять различные задания, как и на традиционном семинаре. Для начала обучения достаточно присоединиться к вебинару, то есть нажать на ссылку в определенное время [4].

Подводя итоги отметим, использование цифровых методов обучения персонала положительно влияет на эффективность труда, на качество обучения сотрудников. При комбинировании таких методов можно добиться новых и более успешных результатов на предприятии. Цифровое обучение, безусловно, дает много преимуществ организациям, но есть и недостатки, которые связаны с необходимостью индивидуального графика обучения, совмещения личной и профессиональной жизни. Применение цифровых методов обучения может помочь сотрудникам достичь более высоких результатов, повысить их заинтересованность и вовлеченность в работу, обеспечить конкурентоспособность предприятия.

Литература:

1. Шестакова, Е. В. Цифровые технологии в сфере HR / Е. В. Шестакова // Шаг в науку. – 2022. – № 1. – С. 4-11.

2. Сартакова, Е. Е. Проблемы развития теории геймификации в России / Е. Е. Сартакова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2022. – № 2(220). – С. 168-187. – DOI 10.23951/1609-624X-2022-2-168-187.

3. Применение цифровых технологий в процессах обучения производственного персонала в нефтегазовой отрасли / Р. М. Еникеев, А. В. Катермин, А. А. Палагута [и др.] // Нефтяное хозяйство. – 2022. – № 6. – С. 26-30. – DOI 10.24887/0028-2448-2022-6-26-30.

4. Маслова, В. М. Образовательная экосистема: парадигма организации обучения и развития работников / В. М. Маслова // Самоуправление. – 2022. – № 1(129). – С. 380-385.

Ганич Л.В. (к.э.н., доц.)
Донецк, ДонГУ

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Продолжающиеся боевые действия, разрушенная промышленная, логистическая, бытовая и социальная инфраструктура, разрыв кооперационных связей и логистических цепочек, практически полная остановка производства на большинстве ведущих предприятий, низкая инвестиционная активность вследствие высоких рисков и близости линии боевого столкновения – неполный перечень факторов, которые формируют современные тенденции развития промышленных предприятий ДНР в современных условиях.

Для восстановления производственно-экономического потенциала и обеспечения дальнейшего устойчивого развития промышленных предприятий ДНР существует острая потребность в инвестициях. Вместе с тем, высокие риск, близость линии фронта и низкая покупательная способность субъектов хозяйствования существенно снижают уровень инвестиционной привлекательности в регионе. Динамика размера капитальных инвестиций в промышленности ДНР в 2015–2022 гг. представлена на рис. 1. Так, в 2022 г. в сравнении с 2015 г. размер капитальных инвестиций вырос на 86,1%, а в сравнении с 2021 г. – на 0,5%. В 2016 г. зафиксировано максимальное значение размера капитальных инвестиций, что связано с реализацией мер по восстановлению производственно-экономического потенциала и функционированием на тот момент предприятий на территории ДНР, входящие в крупные финансово-промышленные группы под юрисдикцией Украины. В 2017 г. зафиксирован самый низкий уровень капитальных инвестиций, что связано с началом экономической блокады и переходом ведущих предприятий ДНР под внешнее управление.

Как можно заметить, с 2020 г. наблюдается стабильная, незначительно положительная динамика. Однако, она не обеспечивает устойчивого развития промышленности ДНР, не способствует техническому перевооружению и

обновлению основных производственных фондов, и внедрению инновационных производственных технологий.



Рис. 1 – Динамика размера капитальных инвестиций в промышленности ДНР в 2015–2022 гг., млн. рос. руб.

Источники: [1; 2; 3 с. 147]

Так, размер ежегодных капитальных инвестиций в промышленности ДНР в 2015–2022 г. не превышал 2733,4 млн рос. руб. В промышленности Донецкой области в 2013 г. этот показатель достигал 58126,74 млн рос. руб. Подтверждают этот вывод и данные о динамике стоимости основных производственных фондов в промышленности в 2015–2022 гг. По сравнению с 2015 г. в 2022 г. данный показатель вырос всего на 22,9%, а в сравнении с 2021 г. – снизился на 0,5%. Очевидно, что существующая ситуация не позволяет обеспечить внедрение передовых технологий производства и управления и не способствует переходу промышленных предприятий к цифровизации.

Одним из новых вызовов в 2022 г., который создает угрозы для эффективного развития промышленных предприятий ДНР, является проводимая СВО, ключевыми целями которой являются помощь населению Донбасса и обеспечение безопасности России. Текущий военно-политический конфликт представляет серьезные вызовы для территорий деокупированного Донбасса, которые подвергаются антигуманной тактике «выжженной земли» со стороны Украины, что приводит к значительным разрушениям жилой, промышленной, логистической, социальной, бытовой инфраструктуры, к гибели и ранениям населения, разрушению экономики региона [4, с. 15].

В 2021–2022 гг. фиксируется минимальная численность занятых в промышленности ДНР. Среднегодовая численность нанятых работников в промышленности ДНР в 2022 г. по сравнению с 2015 г. снизилась на 34,1% или на 41614 человек. При этом отмечается ежегодный рост

среднемесячной номинальной заработной платы нанятых работников в промышленности – в 2022 г. по сравнению с 2015 г. данный показатель вырос в 3,6 раза. Однако, в сравнении с другими регионами РФ он остается крайне низким.

Отток и острая нехватка квалифицированных кадров, низкая инвестиционная привлекательность, низкая инновационная активность, высокий уровень разрушения производственной и логистической инфраструктуры создают ситуацию, которая не обеспечивает выход на устойчивые позиции развития и повышение эффективности деятельности промышленных предприятий ДНР.

Проблемы, характерные для предприятий, функционирующих на освобожденных или вновь освобождаемых территориях: СВО по освобождению территорий, практически полностью разрушенные промышленные предприятия и инфраструктура, разрыв цепочек создания ценности в регионе и в Украине в целом, низкий удельный вес производства сложной продукции, их доля в общем объеме перерабатывающей промышленности составляет не более 10%, резкое падение объемов внешней торговли в условиях близости линии фронта, недостаточная диверсификация экспорта промышленной продукции по структуре и по географическому признаку, очень высокий уровень концентрации и вертикальной интеграции бизнеса, невозможность восстановления прежних цепочек создания ценности на данный момент, низкая активность индустриальных парков в регионе, отсутствие промышленных кластеров, острая нехватка квалифицированного персонала с набором цифровых компетенций, низкая инвестиционная привлекательность промышленных предприятий, находящихся вблизи линии фронта.

Таким образом, проведенный анализ показал, что, несмотря на некоторые положительные сдвиги в тенденциях развития промышленных предприятий ДНР, до настоящего момента находятся в тяжелом экономическом положении, что связано с действием внешних геополитических, экономических и технологических факторов.

Литература:

1. Министерство экономического развития ДНР: официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <http://mer.govdnr.ru/> (Дата обращения: 21.03.2023).

2. Министерство промышленности и торговли ДНР: официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <https://mpt-dnr.ru/> (Дата обращения: 21.03.2023).

3. Курносова, О.А. Развитие промышленных предприятий на основе интегрированных цепочек создания ценности: управление, механизм, методы, модели: монография / О.А. Курносова; ГБУ «Институт экономических исследований». – М.: Издательство «Дело», 2023. – 305 с.

4. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГБУ «Институт экономических исследований» в рамках сотрудничества с Институтом народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной; ГБУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2022. – 296 с.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: УГРОЗЫ И ВОЗМОЖНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ВОЕННОЙ СФЕРЕ

Актуальность выбранной темы обуславливается повсеместным внедрением в нашу жизнь цифровых и информационных технологий с применением искусственного интеллекта (ИИ). Такого рода инновации воздействуют практически на все сферы современной общественной жизни, включая военную, которая напрямую затрагивает вопросы национальной безопасности. Влияние ИИ в данной отрасли полностью меняет традиционный подход к вооруженным конфликтам и обеспечению защиты государства.

При изучении данного вопроса следует выявить основные угрозы, а также идентифицировать возможности применения ИИ в сфере национальной безопасности.

Столь внушительная и растущая популярность искусственного интеллекта подтверждается показателем глобальных инвестиций в ИИ.

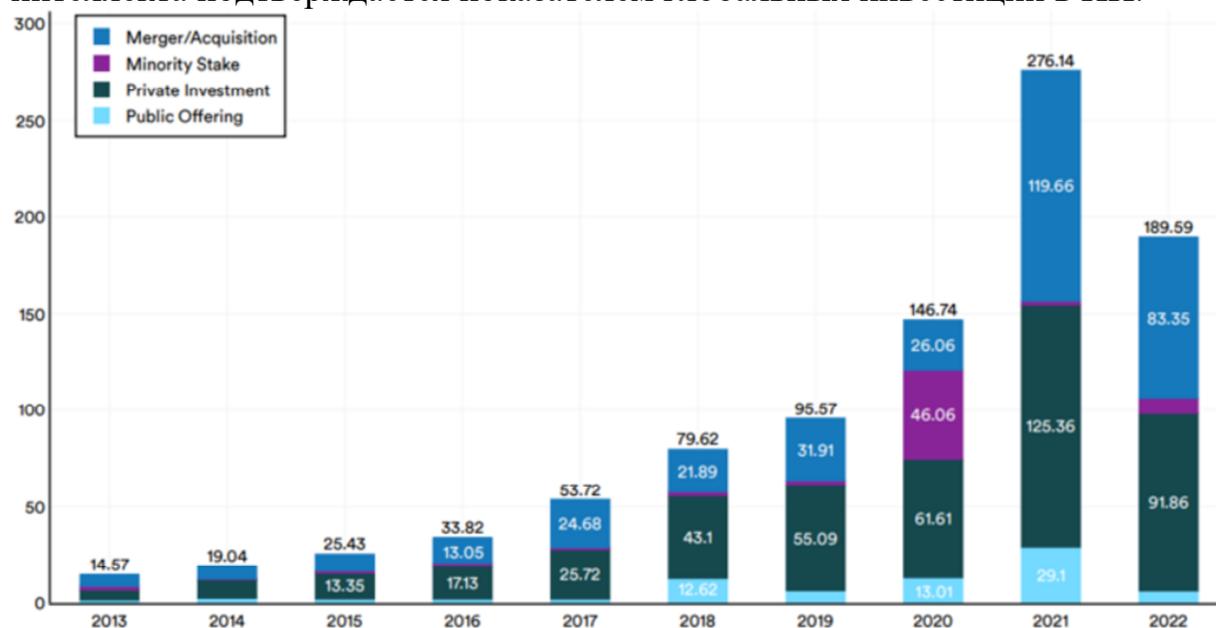


Рис. 1 - Глобальные инвестиции в искусственный интеллект 2013-2022гг. (млрд долларов) [1].

С 2013 по 2021 гг. глобальные инвестиции в ИИ увеличились практически в 20 раз. В 2022 году был замечен спад в 1,4 раза по сравнению с 2021 годом, вследствие обострившейся в мире политико-экономической обстановки.

Процент внедрения ИИ в различные отрасли нашей жизни также растет. Так, глобальный уровень интеграции ИИ составляет 35%. На

мировом рынке здравоохранения с 2018 года по 2023 процент ИИ вырос на 41 пункт, также почти 80% устройств, используемых нами, имеют ту или иную форму ИИ.

При этом стоит отмечать, что в перспективе интерес к ИИ будет только увеличиваться. Практически 85% организаций считают ИИ своим стратегическим приоритетом. По прогнозу к 2030 году данная отрасль будет иметь стоимость равную 1,5 трлн долларов США. ИИ сильно упрощает жизнь человека и выполняет ряд полезных функций [2]. За данной отраслью глобальное инновационное будущее. На данный момент, учитывая обостряющуюся военно-политическую обстановку в мире, особое внимание стоит уделить воздействию ИИ на национальную безопасность. По данным Mordor Intelligence мировой рынок технологий ИИ, используемых в вооружении в 2020 году составлял почти 2,5 млрд долларов, а по прогнозу к 2026 году его стоимость будет составлять 16,5 млрд долларов со среднегодовым темпом роста в 40% [3]. Рассмотрим основные угрозы и возможности масштабной интеграции ИИ в данной сфере.

Следует обратить внимание на следующие возможности влияния ИИ на национальную безопасность в военной сфере:

1. ИИ позволяет имитировать и в определенных боевых задачах более эффективно заменять деятельность человека, например, в артиллерийских расчетах (маркеры идентификации «свой-чужой» (IFF), роботизированные наземные платформы (RGP). Улучшается саморегуляция, самоконтроль и самоактивация боевых систем. ИИ предлагает командованию, действующему в сложных и динамичных средах, значительно улучшенную ситуационную осведомленность, что дало бы больше времени для принятия обоснованных решений с потенциально стабилизирующим эффектом.

2. ИИ помогает более быстро и эффективно обмениваться идеями и стратегиями для осуществления операций в области безопасности (операции ISR (разведка, наблюдение и рекогносцировка), а также способствует организации помощи в миротворческих миссиях и антитеррористической деятельности по всему миру.

3. ИИ позволяет вести различные военные операции, руководствуясь при этом актуальными данными, которыми ИИ снабжает командование в режиме реального времени. ИИ также сообщают о потенциально угрожающих ситуациях, таких как военные учения и подозрительные перемещения войск или мобильных ракетных установок.

4. ИИ можно использовать для сбора, обработки и анализа больших объемов разведывательных данных (с открытым исходным кодом и засекреченных) для обнаружения корреляций в разнородных и, возможно, противоречивых, скомпрометированных или иным образом манипулируемых наборах данных.

5. ИИ – это принципиально новый уровень идентификации в информационных системах. Это позволяет продвинуться в следующих

областях: криптография, биометрия, обнаружение вторжений, антивирусная защита, сканирование уязвимостей, управление информационной безопасностью, удаленный и автономный мониторинг уязвимостей и вторжений. По сути ИИ выводит системы раннего предупреждения и разведки на новый уровень (например, системы PREVENT и Project Maven) [4].

6. ИИ выводит любые вооружения и другие средства обеспечения национальной безопасности на новый этап развития (активное использование беспилотной техники). Повышается удобство управления машинами (например, система CAST), точность, дальность, улучшается навигация и обнаружение целей (системы RADAR и SONAR) и т.п. Примером такого вооружения служат: Elbit, IAI, FH-97A, отечественные «Орлан-10», «Орион», «Альтиус-У» и «Форпост» (автономные беспилотники), RADS (ракетное наведение), IMI Systems, «Соратник», «Скарабей», «Сфера» и «Уран-9» (автономные т/с и робототехника) [5].

7. Увеличенная долговечность беспилотных платформ, дополненных ИИ, используемых в расширенных миссиях разведки, рекогносцировки и наблюдения, которыми нельзя управлять дистанционно, потенциально может повысить их способность противостоять контрмерам и уменьшить страх государств перед ядерным уничтожением. Это особенно характерно для асимметричных ядерных диад, таких как США-РФ, Индия-Пакистан и США-КНР. ИИ и автономия могут также усилить способность государств наносить ответный удар и, следовательно, сдерживать и даже поддерживать управление эскалацией во время кризиса или конфликта.

ИИ может служить как инструмент обеспечения стабильности и защиты, так и угрожать национальной безопасности.

1. ИИ напрямую способствует эскалации вооруженных конфликтов по всему миру и усиливает дестабилизирующее воздействие современного вооружения, тем самым увеличивает скорость войны и сокращает сроки принятия решений. Согласно исследованиям, проведенным преподавателем стратегических исследований Абердинского университета (США) Джеймсом Джонсоном повышается риск «быстрых войн» [6]. Центр безопасности и новых технологий США представили целый сценарий одной из таких войн, где КНР и США начинают ядерную войну из-за ошибки ИИ, встроенного в средства противоракетной обороны (ПРО), который принимает отблески луны в атмосфере за китайские ракеты, и запускает ракеты-перехватчики, которые фиксируют радары КНР на базе ИИ и запускают ответный удар по США.

2. Несмотря на то, что ИИ может заменять человека и позволяет выполнять задачи дистанционно, он повышает темп и характер боевых действий – кто-то затрачивает людской ресурс, а более развитый конкурент инновационный. Расчеты и вычисления производятся быстро и автономно. Государство, которое не успело трансформироваться под информационно-технологическую реальность обречено на значительные людские потери при ведении боевых действий. Это подтверждается

экспериментом, организованным министерством обороны США. На мероприятии AlphaDogfight Trials было смоделировано 5 сражений, где реальный пилот противостоял алгоритму ИИ. ИИ победил во всех сражениях, не оставив шанса человеку [3].

3. Государство вынужденно становится более зависимым от технологий, связанных с ИИ (системы противовоздушной обороны (ПВО), ПРО, оборудование ракетных войск стратегического назначения (РВСН), бортовые системы управления автоматизированных информационных систем военного назначения, диагностические экспертные системы байесовского типа и т.д.). Конкуренты могут нейтрализовать информационно-коммуникативные системы, которые составляют технологический каркас национальной безопасности. При уничтожении и / или выведения из строя таких систем страна становится уязвимой для более усиленного и прямолинейного применения целого спектра других методов воздействия внешних акторов на национальную безопасность (применение различного рода оружия, использование СМИ для подлога данных и предоставления лживых сведений, проникновение в секретные базы данных, влияющие на национальную безопасность государства и т.д.).

4. ИИ может перестать быть подконтрольным его создателю и самостоятельно нанести ущерб национальной безопасности в силу своей самообучаемости, быстрому прогрессу и моментальному распространению. Стоит брать во внимание, что ИИ может быть перепрограммированным конкурентами, которые смогут получить ценные данные, которые могут быть использованы для подрыва национальной безопасности государства (кибератаки). Поэтому на данный момент среди ядерных экспертов и государств, обладающих ядерным оружием, существует широкий консенсус в отношении того, что, даже если бы технология позволяла, принятие решений ИИ, непосредственно влияющих на функции ядерного командования и контроля (например, решения о запуске ракет), не следует предварительно делегировать полномочия такого уровня ИИ.

5. Консенсус, о котором говорится выше, достаточно ненадежен. Военное командование государства может не устоять перед соблазном столь внушительного технологического преимущества над оппонентом и рассматривать ИИ в данном вопросе как панацею от когнитивных ошибок при принятии решений человеком. Учитывая непредсказуемость ИИ, сбой такой системы в одном государстве может положить начало ядерной войны по всему миру.

6. Риски и угрозы использования автономных систем вооружения на базе ИИ обсуждаются международным сообществом с 2014 года. Автономные системы вооружения на базе ИИ не считаются с общечеловеческими и моральными принципами. Фактически люди развивают и финансируют технологии, которые поэтапно дегуманизируют общество. Создатели данных систем вооружения продолжают наращивать

темпы производства и распространения, извлекая из этого выгоду. В 2016 была создана специальная группа экспертов в сфере летальных систем автономных вооружений (GGE on LAWS). За 7 лет существования, не было предпринято никаких конкретных правовых мер по данному очевидно спорному вопросу. На Генеральной Ассамблее ООН рассматриваются только перспективы в разработке международных норм регулирования автономных систем вооружения на базе ИИ. Следует предположить, что у государств-гегемонов в настоящее время нет интереса прекращать распространение такого рода технологий. В среднесрочной и долгосрочной перспективах данное решение может обернуться глобальной угрозой потери человеческого контроля над применением силы [7, 8].

Таким образом, применение ИИ как средства национальной безопасности имеет неоднозначный характер. Это перспективное направление, за которым стоит будущее большей части инновационно-технологических разработок, которые повсеместно будут применяться не только на физических полях сражений, но и в информационном пространстве. Влияние ИИ в данной области нужно рассматривать не только как возможность и революцию, но и как глобальную угрозу. Системы с использованием ИИ могут быть непредсказуемы и уязвимы для различных форм манипуляций со стороны конкурентов. Но в то же время то государство, которое сейчас освоит технологии, обеспечивающие национальную безопасность с использованием ИИ, лучше, чем остальные, может оказывать внушительное влияние на глобальной военно-политической арене. Поэтому сейчас можно наблюдать повышенный интерес к ИИ у гегемонов мировой политики, например, в Китае: принципы действий КНР «Интернет+», план «Сделано в Китае 2025», стратегия «План развития ИИ нового поколения (AIDP)», в США: стратегия комиссии национальной безопасности для победы в эпоху ИИ, исследовательские программы Агентства перспективных исследовательских проектов Министерства обороны США (DARPA) по обнаружению, атрибуции и прекращению злонамеренных информационных кампаний с использованием ИИ, а также по проверке происхождения цифровых носителей [9], подразделения оборонных инноваций (DIU), в РФ: «Национальная стратегия развития искусственного интеллекта в России», «Исследования по созданию экспериментального образца комплекса разработки, обучения и реализации глубоких нейронных сетей для нового поколения военных систем с искусственным интеллектом» под шифром «Каштан», а также проект «Искусственный интеллект».

Литература:

1. Искусственный интеллект (мировой рынок) [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Искусственный_интеллект_\(мировой_рынок\)#:](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Искусственный_интеллект_(мировой_рынок)#:)

[~:text=Сегмент%20искусственного%20интеллекта%20составляет%2011,2021%20году%20и%20достигло%202956](#), свободный.

2. Статистика искусственного интеллекта: как изменится игра в 2023 году и в последующие годы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://marketsplash.com/ru/statistika-ai/>, свободный.

3. Искусственный интеллект на поле боя [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://plus-one.rbc.ru/society/iskusstvennyu-intellekt-na-pole-boya>, свободный

4. Завьялова А. О. Влияние информационных технологий на национальную безопасность государства // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине: сборник научных трудов V Международной научной конференции, 17-21 декабря 2018 г., Томск: в 2 ч. — Томск: Изд-во ТПУ, 2018. — Ч. 2. — [С. 33-36].

5. Горохова С. С. Искусственный интеллект в контексте обеспечения национальной безопасности // Национальная безопасность / nota bene. 2020. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyu-intellekt-v-kontekste-obespecheniya-natsionalnoy-bezopasnosti> (дата обращения: 26.09.2023).

6. AI, autonomy, and the risk of nuclear war // James Johnson [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://warontherocks.com/2022/07/ai-autonomy-and-the-risk-of-nuclear-war/>, свободный

7. Amoroso, D., & Tamburrini, G. (2021). In Search of the ‘Human Element’: International Debates on Regulating Autonomous Weapons Systems. *The International Spectator*, 56(1), 20–38. <https://doi.org/10.1080/03932729.2020.1864995>

8. Фарид М. Х., Нур Н. О. Автономное вооружение на основе искусственного интеллекта и индивидуальная уголовная ответственность согласно Римскому статуту // *Journal of Digital Technologies and Law*. 2023. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/avtonomnoe-vooruzhenie-na-osnove-iskusstvennogo-intellekta-i-individualnaya-ugolovnaya-otvetstvennost-soglasno-rimskomu-statutu> (дата обращения: 01.10.2023).

9. Антипова С. А., Тляшев О.М. Искусственный интеллект в сфере национальной безопасности: стратегическое противостояние КНР и США // *Военная мысль*. 2021. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyu-intellekt-v-sfere-natsionalnoy-bezopasnosti-strategicheskoe-protivostoyanie-knr-i-ssha> (дата обращения: 26.09.2023).

Гуляева Д.С. (преп.)
Воронеж, ВГУ

ПРОБЛЕМЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Современный этап социально-экономического развития РФ, характеризующийся внедрением инновационных принципов развития экономики, обуславливает предъявление принципиально новых требований к квалификации персонала современных организаций, к качеству его профессиональной подготовки и системе поддержания его конкурентоспособности. В связи с этим все большее значение приобретает внутрифирменное обучение персонала. Принципиальным преимуществом внутрифирменного обучения является то, что процесс обучения

происходит без отрыва от производства, передача знаний, умений и навыков происходит в естественной для обучающегося персонала обстановке, создаются предпосылки для активизации внутрифирменной кооперации за счет обмена опытом между коллегами.

Внутрифирменное обучение персонала как часть системы управления персоналом изучается довольно давно. В определении американского исследователя Хинричса Д. внутрифирменное обучение рассматривается как процесс, организованный и инициированный компанией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности компании [1; с.5].

В результате анализа многочисленных исследований, посвященных исследованию обучения как элемента системы развития персонала, в частности внутрифирменному обучению, мы пришли к выводу о том, что в настоящее время во многих организациях система внутрифирменного обучения сводится к проведению ежедневных утренних тренингов сотрудниками, внутренними преподавателями или руководителями отделов. При этом возникает потребность в привлечении сторонних преподавателей или организации выездных тренингов для получения качественно новой информации.

Основными элементами системы внутрифирменного обучения персонала в современных организациях являются: 1) персонал, подлежащий обучению; 2) управленцы, инициирующие или регулирующие процесс обучения; 3) обучающий персонал (инструкторы, наставники, как привлеченные, так и состоящие на работе в компании); 4) цели и функции обучения; методы обучения персонала; 5) технологии взаимодействия в процессе обучения; 6) правила и нормы обучения персонала организации (рис. 1).



Рис. 1 – Система внутрифирменного обучения персонала (составлено автором)

Внутрифирменное обучение персонала в современных организациях испытывает значительные трудности из-за различных проблем. Самыми распространенными из них являются:

- применение преимущественно стандартных форм обучения, таких как лекция, тренинг;
- территориальное отдаление головных организаций и/или дочерних офисов от центров обучения, что требует отрыва от производства обучаемого сотрудника;
- содержание обучающего материала, тематика лекций и тренингов, как правило, комбинируется на основе существующих в организации и уже проводимых мероприятий, что существенно снижает качество обучения, отсутствует универсальное количество часов обучения;
- недостаточная мотивация руководства организации внедрения современных программ внутрифирменного обучения, отражающих тенденции развития современной экономики;
- слабая обеспеченность современными программно-аппаратными комплексами для проведения внутрифирменного обучения в он-лайн формате;

- ограниченные финансовые возможности значительной части организаций для привлечения высококвалифицированных специалистов и научных работников (кандидатов и докторов наук, старших и младших научных сотрудников и др).

Кроме этого, к проблемам можно отнести также недостаточную правовую регламентацию деятельности внутрифирменного обучения; недостаточное выделение средств на полноценное обучение персонала, модернизацию инфраструктуры внутрифирменного обучения и приобретение современного оборудования; недостаточную господдержку по созданию и развитию системы внутрифирменного обучения.

Учитывая современные тенденции формирования дефицита рабочих кадров в результате, во-первых, негативных демографических процессов в РФ, а, во-вторых, роста миграции трудовых ресурсов на фоне СВО, актуальность развития системы внутрифирменного обучения персонала приобретает важнейшее значение.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наиболее целесообразным способом обучения персонала в условиях дефицита кадров на рынке труда является внутрифирменное обучение, так как это дает возможность развивать и совершенствовать навыки и умения собственного персонала непосредственно на рабочем месте, в естественной для работника обстановке, без осуществления существенных финансовых затрат.

Литература:

1. Абдулаева О.А., Греку И.А. Внутрифирменное и корпоративное обучение учителей: анализ понятий // Проблемы современного педагогического образования. 2019. №1. С.4-8.

Гурина А.Д. (спец.), **Курклинский С.Э.** (преп.),
Матершева В.В. (к.э.н., доц.)
Воронеж, ВГУ

КЛЮЧЕВАЯ СТАВКА ЦБ РФ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ДОЛЛАР

Ключевая ставка - минимальный процент, под который Банк России выдает кредиты коммерческим банкам и принимает от них деньги на депозиты. Получив кредит у ЦБ, банки выдают кредиты компаниям и розничным потребителям под собственный процент, который чуть выше ставки ЦБ.

Ключевая ставка - это один из инструментов денежно - кредитной политики, который позволяет Центробанку контролировать инфляцию, а через нее влиять на экономику страны. Основная задача регулятора - найти баланс между всеми участниками рынка и всеми процессами-инфляцией, экономической активностью и финансовой стабильностью.

Ужесточение денежно-кредитной политики предполагает переход к замедлению инфляции в результате следующей последовательности:
повышение ключевой ставки → дорогие кредиты + высокие ставки по вкладам → население снижает траты + стремится копить → инфляция снижается.

Негативные последствия высокой ставки-проседание темпов развития экономики. Высокие ставки по кредитам ограничивают возможности бизнеса для развития производства, так как деньги становятся дороже. Снижение темпов развития производства, в свою очередь, уменьшает налоговые отчисления компаний, а это ведет к дефициту госбюджета и заставляет государство урезать расходы на масштабные проекты, социальные статьи и так далее [4].

Графики, представленные на сайте центрального банка РФ, дают возможность просмотреть ключевые изменения динамики изменений курса доллара по отношению к Российскому рублю и изменению ключевой ставки. Два этих основных понятия связаны в крайней степени ввиду простейших функций ключевой ставки. При ее изменениях уменьшается оборот денег, вместе с тем закупка доллара также уменьшается, после чего валюта становится менее ценной, таким образом торговать долларом становится невыгодно, но вместе с тем повышение ставки влияет и на внутренний рынок государства.

Так, например, при повышении ключевой ставки центральным банком, коммерческие банки вынуждены реагировать и повышают свою процентную ставку, от этого дорожают как обычные кредиты, так и бизнесу становится сложнее реализовывать инвестиционные программы, прибыльность внесенных инвестиций падает, и вместе с тем берется меньше кредитов ввиду высоких процентов. Также ставки по уже действующим кредитам для юридических лиц зависят от ключевой ставки.

падение экспорта со стороны РФ и повышение импорта как на момент июня, так и на момент сентября 2023 года в связи с геополитической обстановкой.

Далее ключевым моментом можно считать новое изменение КС 15 августа вплоть до 12%, что в сравнении с прошлым повышением показывает все сложности выживания рубля на рынке. Обращая внимание на доллар, можно сказать, что динамика его повышения, взятая в июне, продолжилась и на момент повышения ставки 15 августа, доллар торговался от 101 рубля, что и привело к немедленному повышению ставки, после этого валюта потеряла на время свои позиции и уже к 19 августа торговалась от 93 рублей.

Но перебой был не слишком долгим и от 19 августа доллар снова взял курс на подъем и на момент 9 сентября начал торговаться уже от 98 рублей, проблемы рынка оставались все теми же, снижение поставки ресурсов из России и повышение необходимости поставок в Россию, вместе с тем менялась внутренняя ситуация внутри РФ, ситуация на геополитической арене, что в сумме это давало большие риски.

Далее 9 сентября доллар начал спадать и на момент повышения ключевой ставки 18 сентября до 13% валюта колебалась от 97 до 96, в промежутках падая вплоть до 93 рублей. Но на момент начала октября доллар стал сильно укреплять свои позиции и 05.10.2023 преодолел психологическую отметку в 100 рублей, взяв курс до 105 рублей за доллар.

Как видим, повышение ключевой ставки перестало достаточно влиять на курсы валют. Снижение процентных ставок ведет к снижению цены национальной валюты, так как она становится доступнее. Инвесторы на валютном рынке предпочитают избавиться от дешевых денег и переключаются в более доходные иностранные валюты. Валютные спекуляции еще сильнее снижают курс национальной валюты, которой на рынке становится много.

Когда ставка повышается, и особенно если она выше, чем в экономиках других валют, то на рынок приходят инвесторы, желающие вложиться в более крепкую единицу и заработать на ее росте. Как результат, спекулянты выкупают нацвалюту с рынка и курс стабилизируется.

Таким образом, низкая ключевая ставка положительно влияет на рынок акций, на долговом рынке растут цены на сами бумаги, но снижается их доходность, курс национальной валюты снижается. А высокая ключевая ставка повышает курс нацвалюты, охлаждает интерес инвесторов к рынку акций, вместо этого они начинают уделять большее внимание защитным инструментам-банковским вкладам и облигациям.

В целом, рост ставки в нынешний момент – основной метод борьбы с инфляцией, что является вполне обусловленным, и предсказуемым действием со стороны Центрального Банка как реакция на происходящее.

Но эффективность данных действий ЦБ падает. И, если обратится к недавнему прошлому, то можно вспомнить начало 2022 года, где в один

момент ключевая ставка достигла 20%, но позже напротив была снижена, сначала до 17%, после до 14% и спустя некоторое время упала до 7,5%.

Ключевая ставка Банка России и инфляция

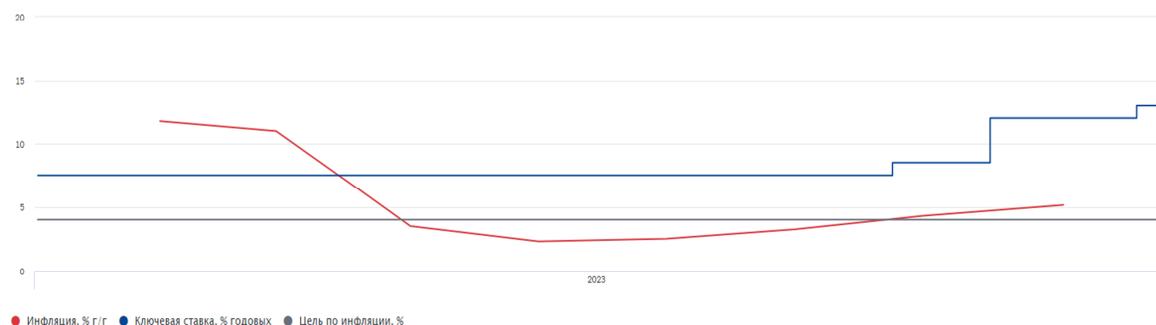


Рис. 2 – Ключевая ставка и инфляция

Повышение процентных ставок ведет к удорожанию займов в национальной валюте для экономических участников. Соответственно, высокая ключевая ставка ЦБ РФ обычно повышает курс рубля и охлаждает интерес инвесторов к рынку акций, вместо этого они начинают уделять большее внимание защитным инструментам-банковским вкладам и облигациям. Кроме того, в условиях высоких ставок на денежный рынок приходили финансовые инвесторы, которым было выгодно покупать рубль и зарабатывать на его росте. Это в идеальных условиях.

Цель по инфляции установлена для годового темпа прироста потребительских цен, то есть изменения за последние 12 месяцев общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые населением. Целью денежно-кредитной политики Банка России является поддержание годовой инфляции вблизи 4% постоянно.

Дата	Ключевая ставка, % годовых	Инфляция, % г/г	Цель по инфляции, %
08.2023	12,00	5,15	4,00
07.2023	8,50	4,30	4,00
06.2023	7,50	3,25	4,00
05.2023	7,50	2,51	4,00
04.2023	7,50	2,31	4,00
03.2023	7,50	3,51	4,00

Данные доступны с 17.09.2013 по 22.09.2023.

Рис. 3 – Ключевая ставка и инфляция

Обращаясь к инфляционным показателям в период с апреля по сентябрь, можно провести черту, где цель по инфляции не была достигнута. Как ранее было замечено, основной рост инфляции начался в июне и продолжился далее вплоть до повышения ключевой ставки в июле, но обращая внимание на данные видно, что даже такой инструмент не смог

оказать достаточного влияния на Российский рубль и инфляция продолжилась уже в седьмом месяце года превышая цель на 0,30%.

В августе после повторного повышения ключевой ставки инфляция так и не упала, повысившись до 5,15%, что серьезно превысило целевой показатель. В целом, это также связано с геополитической обстановкой и оборотом денег как внутри страны, так и за ее пределами.

Для удовлетворения спроса без инфляционных рисков можно применять следующие меры:

1. Регулирование денежной массы: Центральный банк может контролировать количество денег в экономике, чтобы предотвратить избыточное предложение денег, которое может привести к инфляции.

2. Контроль за кредитными ставками для физических лиц: Центральный банк может использовать кредитные ставки для регулирования доступности кредитов для населения и заемных средств в экономике. Это может помочь предотвратить избыточное потребление, которое может вызвать инфляцию.

3. Регулирование государственных расходов: Правительство может контролировать свои расходы, чтобы не создавать избыточный спрос на товары и услуги, что может привести к инфляции.

4. Поддержка производства: Правительство может поддерживать производство товаров и услуг, чтобы удовлетворить спрос без создания избыточного спроса, который может вызвать инфляцию.

5. Регулирование импорта: Правительство может контролировать импорт товаров и услуг, чтобы предотвратить избыточный спрос на иностранные товары, который может вызвать инфляцию.

6. Регулирование налогов: Правительство может использовать налоги для контроля за потреблением и инвестициями, чтобы предотвратить избыточное потребление, которое может вызвать инфляцию.

7. Стоит обратить внимание на вывод капитала из страны. Высокая ключевая ставка позволяет привлекать дополнительно средства извне под дорогие государственные облигации и займы, но при этом при отсутствии ограничений на вывод капитала из экономики «утекает» ликвидность.

8. Еще одна мера поддержки: сокращение печати наличных. Денег в обороте становится меньше, что снижает инфляцию. Отдельно этот способ практически не используется, а в дополнение к процентной ставке.

Политика ЦБ перестала достаточно влиять на курсы валют, которые имеют прямое влияние на инфляционные ожидания. Но также на инфляцию влияет ряд других причин, с которыми необходимо работать совместно с Правительством и Коммерческими банками.

Низкая ставка означает, что деньги стоят дешево. В результате компании и население активнее берут кредиты, бизнес, а с ним и экономика развиваются. Повышение ключевой ставки ЦБ, как правило, обусловлено желанием взять под контроль и снизить инфляцию. Однако, вместе с тем высокая ставка несет и негативные последствия:

покупательная способность населения и темпы развития экономики проседают.

Выходит, что необходимо снижать ключевую ставку, которая влияет на кредиты для юридических лиц для снижения издержек и инфляционных рисков, одновременно ужесточая условия выдачи кредитов для населения. Такой подход - это относительно дешевый вариант, который позволит бизнесу (особенно малому и среднему) развиваться.

Правительство может реализовать дополнительные программы поддержки бизнеса. После резкого увеличения ключевой ставки до 20% годовых 28 февраля 2022 года Банк России с 15 марта 2022 года установил по кредитам, предоставляемым банкам в рамках основной Программы, фиксированную ставку 9,5% годовых и дополнительно запустил временную программу поддержки оборотного кредитования также с фиксированной ставкой 9,5%, а также предоставил масштабные программы по отсрочкам платежей по ранее выданным кредитам.

С 15 июля 2022 года в рамках основной Программы Банк России предоставляет банкам кредиты по ключевой ставке, уменьшенной на 1,5 процентного пункта. Аналогичным образом снизилась ставка фондирования для банков по ранее выданным по более высокой ставке кредитам в рамках Программы. Но это дорогой вариант для ЦБ и Правительства, требующий значительный объем затрат средств.

Изменение ключевой ставки перестало оказывать должное влияние на курсы валют, а вследствие с этим на инфляционные ожидания, что негативно сказывается сразу с нескольких сторон на развитие экономики. В статье описаны методы и варианты, которые позволят снизить инфляционные ожидания, при этом не повышая ключевую ставку.

Литература:

1. Экономическая теория. Макроэкономика : учебник / под ред. Т. Н. Гоголевой, П. А. Канапухина, С. П. Клиновой, В. В. Матершевой.- 3-е изд, испр. и доп. // Воронеж : Издательско-полиграфический центр «Научная книга». – 2013.
2. <https://www.cbr.ru/>
3. <https://www.vedomosti.ru/finance/articles/2022/12/29/957707-minfin-reshil-perevesti>
4. <https://quote.rbc.ru/news/article/650442299a7947693bcdba20>

Дашкова Е.С. (д.э.н., доц.)
Воронеж, ВГУ

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ: КЕЙС УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Эффективность деятельности любой организации зависит от множества факторов. При этом одним из ключевых показателей, свидетельствующих о высокой эффективности деятельности организации,

является достижение организацией поставленных целей и задач. Крайне важную роль в этом играет организация труда и имеющаяся организационная структура управления, как важная составляющая организации труда.

Для отечественных организаций, и особенно для учреждений здравоохранения, проблема проектирования организационных структур управления является весьма актуальной, так как руководство почти не уделяет внимания построению рациональной организационной структуры управления или работают по неподходящей для профиля деятельности организации организационной структуре. Наличие ошибок в организационном проектировании может привести к серьёзным проблемам в работе организации, к появлению лишних должностей, дополнительным простоям в работе, к появлению неукomплектованных и ненужных для организации подразделений и серьёзному оттоку ресурсов. Сегодня реструктуризация и оптимизация организационной структуры управления необходима для многих организаций, поскольку эксплуатируемые десятками лет традиционные структуры слабо отвечают современным требованиям, выдвигаемым рыночной ситуацией.

Слабая организационная структура управления нередко приводит к гибели организации во время экономического кризиса, которые, как известно, регулярно повторяются из-за цикличности рыночной экономики. В то же самое время подходящая организационная структура, способная к видоизменению и адаптации к меняющимся условиям рынка, может стать залогом долгой эффективной работы компании.

Эффективность деятельности лечебно-профилактического учреждения на рынке зависит от того, как эта деятельность организована, т.е. от организационной структуры управления. Изучение процессов предоставления медицинской помощи пациентам невозможно без анализа организационной структуры медицинских учреждений и оказываемых услуг [1]. С целью выявления особенностей и проблем организационного проектирования лечебно-профилактического учреждения нами в 2021 году было проведено исследование и анализ организационной структуры управления на одном из крупнейших учреждений здравоохранения Воронежской области. АУЗ ВО «Воронежский областной клинический консультативно-диагностический центр» (далее ВОККДЦ) — это медицинская организация амбулаторного типа, осуществляющая экспертную диагностику, консультативный специализированный прием врачей-специалистов, лечение в дневном стационаре пациентов терапевтического профиля и лечение в центре краткосрочной хирургии пациентов хирургического профиля. Организационная структура управления в ВОККДЦ претерпевала неоднократные изменения за всю историю существования организации. Так, изначально в организации была принята линейно-функциональная структура, то есть управление организовывалось по схеме руководитель (главный врач) — заместитель (зам главного врача) — начальник отдела (заведующий отделением).

Однако со временем организация стала расширяться. Были созданы новые отделы и центры, стали предлагаться новые услуги, в том числе платные. В целях соответствия организационной структуры управления новым целям и задачам организации, а также повышения эффективности управления, постепенно вносились изменения в существующую организационную структуру управления. В конечном итоге это привело к смене линейно-функциональной структуры управления на гибридную, а именно организационная структура управления ВОККДЦ носит смешанный характер: основа структуры - линейно-функциональная, но имеются элементы новых, современных организационных структур. В частности, имеются элементы дивизиональных организационных структур управления, такие как разделение платных услуг и бюджетных, наблюдаются составляющие сетевых структур.

С целью оценки эффективности имеющейся организационной структуры управления нами была проведена ее диагностика, включающая расчет ряда показателей. В первую очередь, были определены нормы управляемости, оценивалось соотношение руководителей и подчинённых, а также количество работников в подчинении у одного руководителя на разных уровнях управления. Результаты данной оценки представлены в таблице (табл. 1).

Таблица 1

Нормы управляемости в ВОККДЦ

Уровень управления	Количество работников в подчинении (чел.)		
Руководители организации и их первые заместители	5		
Управление	18		
Отдел	Общих функций	Экономических функций	Технических функций
	18	5	10
Группа, сектор, бюро	-	-	-
Уровень управления	Количество работников в подчинении (чел.)		
Канцелярия, отделы кадров, отделы охраны труда и техники безопасности	4		
Служба	-		
Центр как обособленное подразделение	7		
Центр в составе подразделения	-		

Источник: составлено автором

Оптимальное значение данного показателя не должен превышать пропорции 1:7 в каждой категории персонала, то есть 14% начальников от числа работников. Как выяснилось в ходе исследования, по состоянию на

конец 2021 года соотношение количества начальников к подчинённым по категориям составило 13% у врачей, 14% у среднего медперсонала и 21% у немедицинского персонала. В 2020 году данный показатель составил 10%, 13% и 20% соответственно, а годом ранее, в 2019 – 12%, 10% и 18%, что наглядно представлено в таблице 2.

Таблица 2

Процентная доля начальников по категориям персонала ВОККДЦ

Категория персонала	На 31.12.2019	На 31.12.2020	На 31.12.2021
Врачи	12%	10%	13%
Средний медперсонал	10%	13%	14%
Немедицинский персонал	18%	20%	21%

Источник: составлено автором

Как видно из представленных данных, число руководителей в процентном соотношении к работникам каждой категории имеет тенденцию к росту. Только в категории «врачи» данный показатель в 2020 году по сравнению с предыдущим снизился на 2 п.п., однако в 2021 году численность руководителей среди врачебного персонала вновь увеличилась на 3 п.п. по сравнению с 2020 годом. Среди среднего медицинского персонала отмечается рост численности руководителей на 4 п.п. в 2021 г. по сравнению с 2019 г. Среди немедицинского персонала норма управляемости превышает оптимальный уровень и имеет тенденцию к росту: за период с 2019 до 2021 гг. этот показатель увеличился на 3 п.п. Следовательно, имеет место проблема «раздутости» административно-управленческого аппарата, которая имела место уже в 2019 году.

Наряду с этим отмечаются отклонения норм управляемости в отделах экономических и технических функций (табл. 1). Нормой является более 8 подчинённых в экономических отделах и более 12 в технических, но данные нормы не соблюдаются, либо соблюдаются не в полной мере.

Таким образом, организационная структура ВОККДЦ носит гибридный характер, являясь линейно-функциональной с элементами дивизиональных и сетевых структур. Данная структура в целом отвечает требованиям и задачам организации, однако имеется тенденция к раздутости административно-управленческого аппарата, особенно на фоне роста численности персонала организации, преимущественно немедицинского.

Несмотря на то, что на сегодняшний день ВОККДЦ отличные показатели работы организации, он сохраняет свою роль «флагмана медицинской диагностики Черноземья», организация успешно решает возникающие перед ней немногочисленные и не катастрофические проблемы, в частности, во время эпидемии коронавируса, но проблемы

«раздутости» административно-управленческого аппарата и особенно немедицинских структур, «бюрократизма» и нарушения норм управляемости в ВОККДЦ существуют.

Сложившиеся проблемы в организационной структуре центра будут способствовать следующим угрозам развития. Раздутость бюрократии может привести как минимум к усложнению работы организации в целом, так как неизбежно приводит к запутанности и становится сложно понять ответственность каждого отдельного лица, так и к более серьезным проблемам — например, реальная организационная структура управления может перестать соответствовать заявленной, потребуются очередные изменения, возможно кардинальные, что, как известно, является своеобразным «шоком» для организации, не говоря уж о том, что подобные действия требуют времени и ресурсов.

Исходя из вышесказанного, главным направлением совершенствования организационной структуры управления в ВОККДЦ является устранение наметившихся негативных тенденций и ее перепроектирование.

В качестве рекомендаций нами предлагаются следующие действия:

1) Оптимизация численности немедицинских структур в целях устранения проблемы раздутости административно-управленческого аппарата. Анализ ясно показывает, что в отделах экономической и технической направленности слишком много начальников.

2) Перераспределение имеющихся должностей, в целях улучшения ситуации с укомплектованностью отделов. Это поможет решить одновременно две проблемы – укомплектовать кадрами отделы, в которых не хватает людей и при этом разгрузить подразделения, которые сильнее прочих страдают от чрезмерно разросшейся бюрократии.

3) Перепроектирование действующей организационной структуры на более подходящую, в целях предотвращения появления подобных проблем в дальнейшем.

Поскольку в ВОККДЦ на данный момент гибридная организационная структура управления, сочетающая в себе элементы линейно-функциональной, дивизиональной и сетевой структур, то стоит рассмотреть вариант перехода к дивизиональной организационной структуре.

Это наилучший вариант по ряду причин:

– во-первых, её элементы уже есть в действующей организационной структуре, что позволит минимизировать негативные последствия перепроектирования организационной структуры;

– во-вторых, дивизиональная оргструктура характеризуется высокой управляемостью при значительных показателях гибкости и адаптивности;

– в-третьих, дивизиональная организационная структура подходит ВОККДЦ, так как деятельность данной организации не подвержена колебаниям рыночной конъюнктуры, а также по причине

лидирующего положения центра в Воронеже и Центральном Черноземье. При этом в сравнении с линейно-функциональной, сетевой и эдхократической структурами, дивизиональная не имеет недостатков, способных создать серьёзные препятствия в работе диагностического центра.

Таким образом, стоит отметить тот факт, что ранее в организации уже был опыт перепроектирования организационной структуры управления. Суммируя все факты, стоит сделать вывод о его успешности, так как организация достаточно долгое время демонстрирует высокие показатели в своей деятельности, но при этом имеет смысл дальнейшее внедрение в организацию элементов дивизиональной организационной структуры, а затем и полный переход, так как ВОККДЦ, очевидно, будет расширяться и в дальнейшем.

Литература:

1. Костырин Евгений Вячеславович Организационная структура лечебно-профилактического учреждения и ее особенности при оказании медицинских диагностических услуг // Гуманитарный вестник. 2013. №1 (3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-struktura-lechebno-profilakticheskogo-uchrezhdeniya-i-ee-osobennosti-pri-okazanii-meditsinskih-diagnosticheskikh> (дата обращения: 10.10.2023).

2. Официальный сайт АУЗ ВО «Воронежский областной клинический консультативно-диагностический центр» <https://vodc.ru/>

Дорохова Н.В. (д.э.н., проф.)
Воронеж, ВГУ

ЭВОЛЮЦИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В основе решения подавляющего числа проблем, возникающих при исследовании различных аспектов занятости населения, лежит научное мировоззрение, развивающееся в результате научно-технического прогресса на основе практического опыта и теоретического осмысления. Сегодняшний этап в развитии общества характеризуется коренными изменениями в экономике в целом, и в трудовой сфере, как ее неотъемлемой части. Следствием этого выступает расширение границ научного познания разнообразных экономических явлений и процессов. Данный факт обостряет проблему модернизации методологии научного познания различных процессов, имеющих место в занятости населения и процесса трансформации ее форм.

Методологические проблемы исследования трансформации форм занятости населения обостряются тем, что до сегодняшнего дня в научной среде не сложился единый подход к трактовке термина «методология».

Обобщая разнообразные подходы к определению данного термина, можно сформулировать обобщенное определение методологии, как учения о структурной упорядоченности, логической организации, а также методах и инструментах той или иной деятельности. На наш взгляд, методология является обязательным элементом исследования любой деятельности, принимая форму правил и требований, фиксирующих субстанцию и контент различных видов деятельности. Кроме того, методология может выступать в форме фактического описания совершенных действий. Исходя из этого, ее, как правило, трактуют в качестве методологии научного познания, то есть, учения о принципах построения, формах и способах научно-познавательной деятельности в различных предметных областях [2]. Разделяя позицию Ю.И.Трещевского [5], можно отметить, что методология научного познания выступает в единстве мировоззренческого, когнитивного, а также технологического аспектов. Мировоззренческий аспект в контексте данного исследования автор предлагает рассматривать как совокупность теоретических подходов, методов и приемов, направленных на синтез теоретических представлений о процессе трансформации форм занятости населения и повышении степени ее адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям.

Разносторонний анализ мировоззренческой компоненты экономической методологии позволяет предложить ее следующую содержательную характеристику. Она включает такие основные структурные элементы, как: теоретические подходы, методы и приемы, методологические принципы. Для анализа сложившейся к настоящему времени методологии научного познания сферы труда и занятости населения автором использован эволюционный подход, под которым понимается сложившаяся система теоретико-методологических положений теории эволюции, применяемых для исследования, интерпретации, оценки и систематизации научных знаний, а также для синтеза научных гипотез и решения разноуровневых теоретико-методологических задач. Эволюционный подход берет свое название от термина «эволюция», который в наиболее общем смысле можно определить как «развитие», то есть такой вектор социально-экономического развития, для которого характерно поступательное движение от менее сложной к более сложной структуре экономики и общества, повышение степени их адаптивности к изменяющимся условиям, более совершенная их организация [6]. В экономическую методологию данный подход пришел из естественнонаучных направлений, в рамках которых термин «эволюция» используется для обозначения вектора исторического развития живых организмов, основанного на изменчивости, наследственности и естественном отборе.

Теоретические взгляды на занятость населения как предмет научных исследований прошли достаточно длительный путь. Трансформация подходов к определению занятости населения, ее ключевых характеристик,

в трактовках различных исследователей, обусловлена теми изменениями, которые происходили в различных сферах жизнедеятельности общества, и, в частности, в сфере труда и социально-трудовых отношений.

Соглашаясь с позицией И.Т. Корогодина, во всем существующем многообразии теоретических воззрений на процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, можно выделить три основных подхода [4].

Согласно концепции, разработанной марксистами и основанной на трудовой теории стоимости, все многообразие социальных явлений и процессов, происходящих в обществе или отдельном коллективе, основывается на классовых противоречиях и отношениях собственности. Начало данному теоретическому подходу положено рикардianцами, которые предполагали, что весь продукт труда должен принадлежать рабочему. Но это оказалось практически невозможным в условиях частной собственности, так как наемный рабочий получает лишь часть продукта труда (в виде заработной платы), другая часть – присваивается собственником средств производства (капиталистом) в виде прибыли. Следовательно, источником несправедливого распределения благ в обществе, а также всех противоречий выступает частная собственность. В дальнейшем К. Маркс, развил данный тезис и сформулировал закон прибавочной стоимости, согласно которому в обществе имеет место социальное расслоение людей на богатых и бедных.

Иным теоретическим подходом в методологии исследования отношений труда и занятости выступает неоклассическая концепция, которая основана на теории социального партнерства, представляющей собой разновидность теории классового сотрудничества (Дж. Милля, Ж. Сея, Ф. Бастиа и др).

Кроме того, в конце 19 в. начале 20в. возникло такое теоретическое направление как «социальный дарвинизм». Идеологи данного направления предприняли попытку переноса на общество биологических законов, ранее открытых Дарвиным. Одними из таких законов выступали закон естественного отбора и закон борьбы за существование. «Социодарвинисты» предполагали, что под действием названных законов в обществе образуются социальные группы и классы, которые занимают разное положение. Следовательно, возникновение конфликтов интересов у различных социальных групп является естественным состоянием общества, так как эти интересы являются объективно обусловленными биологическими потребностями людей.

Соглашаясь с мнением И.Т. Корогодина [4], необходимо отметить, что представленные выше концепции не носят универсальный характер. Каждая из них имеет определенные недостатки, верифицированные эмпирическим путем.

Особое значение приобретает в современных условиях поиск новой концептуальной основы исследования социально-трудовых отношений и отношений занятости. Основным свойством отношений занятости в современных условиях выступает их гибкость, что в конечном итоге провоцирует возникновение новых форм занятости. Кроме того, социально-трудовые отношения на сегодняшний день характеризуются все более

высокой степенью неопределённости. Существенные трансформации имеют место в психологии личности, коренным изменениям подвержены трудовые, жизненные ценности и потребности индивида.

Одним из распространенных методологических приемов при исследовании сферы труда и занятости является прием, связанный с выделением в развитии общества временных периодов, по определенным критериям. Однако, в получившей широкое признание «Теории длинных волн (циклов)» Н.Д. Кондратьева[3], обоснована позиция, согласно которой долгосрочный тренд экономического развития имеет волнообразный характер, предполагающий чередований фаз высокой и низкой экономической активности. Наложение на данное предположение инновационной теории Й.Шумпетера [1], позволяет выявить ключевую роль инновационных технологий в наступлении фазы высокой экономической активности. При этом авторы утверждают, что в период низкой экономической активности «старые» технологии уже исчерпали свой потенциал, а новые пока только «зарождаются», кроме того, такие периоды сочетают в себе характеристики и уходящего и наступающего этапов. Соответственно, данный методологический подход позволяет нам говорить о существовании «переходного» этапа в развитии экономики и общества, а, следовательно, и в сфере занятости населения. Обобщая многочисленные труды, посвященные данной тематике, их можно представить следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Трансформация мировоззренческого аспекта методологии исследования занятости населения

Концепция общественного развития	Этапы общественного развития	Значение концепции в качестве методологического приема в исследовании занятости населения
Формационная	Общественно-экономические формации	Позволяет выявить истоки неравенства и эксплуатации. Дает систематизированное представление о труде и трудовых отношениях
Цивилизационная	Цивилизации	Позволяет выявить влияние религиозных и социокультурных факторов на изменения в характеристиках труда и занятости населения. Приоритетное значение в определении роли и значения труда для индивида отводится ментальности, особенностям национальной и культуры
Технологическая	Социально-экономические системы	Позволяет выявить факторы, способствующие эволюции основных характеристик труда и занятости населения. Основным фактором считается технологический
Адаптационная (авторская позиция)	Периоды смены экономических систем	Позволяет выявить трансформационный характер отношений занятости населения, объясняет симбиотическое развитие разнообразных форм занятости населения, выявляет объективную природу процесса трансформации форм занятости населения

Источник: составлено автором

Таким образом, методологические приемы позволяют выявлять существенные закономерности функционирования и развития социально-трудовой сферы. Данные приемы претерпевают существенные изменения в результате трансформаций всех сфер жизнедеятельности общества.

На основании всего изложенного выше, можно отметить, что методологические основы исследования труда и занятости населения прошли длительный путь становления и развития, однако современные трансформационные процессы требуют коренного пересмотра мировоззренческой компоненты методологии научных исследований в обозначенной сфере, а также модификации всех ее основных элементов и прежде всего системы методологических принципов, как определяющих начал и когнитивного аспекта методологии научного познания сферы труда и занятости населения.

Литература:

1. Блауг М. Шумпетер, Йозеф А. // 100 великих экономистов до Кейнса = Great Economists before Keynes: An introduction to the lives & works of one hundred great economists of the past. — СПб.: Экономикс, 2008. — С. 332—335
2. Дорохова Н.В. Методологические подходы к исследованию трудовой сферы / Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова // Экономика и предпринимательство. 2013. - № 9 (38). - С. 410.
3. Кондратьев Н. Д. Большие циклы экономической конъюнктуры: Доклад // Проблемы экономической динамики. — М.: Экономика, 1989. — С. 172-226. — 523 с.
4. Корогодин И.Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории. М.: ПАЛЕО-ТИП, 2005. С. 85-86
5. Трещевский Ю.И. Методология исследования экономики, управления и финансов: монография / Ю.И. Трещевский, Н.Ю. Трещевская. – Воронеж: АОНО ВПО «ИММиФ», 2009. С. 7.
6. Эволюционный подход в науке. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://scicenter.online/filosofiya-nauki-scicenter/evolyutsionnyiy-podhod-nauke-65938.html> (дата обращения 03.10.2023)

Доскали Даулет (маг.), **Рысмаханова Г.Ж.** (к.э.н., доц.)
Кызылорда, КУ им. КоркытАта

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ В БИЗНЕСЕ

Тайм-менеджмент является важнейшим аспектом современных бизнес-операций, играющим ключевую роль в успехе и устойчивости организаций. В этой быстро меняющейся и конкурентной бизнес-среде способность эффективно использовать время стала синонимом достижения целей, соблюдения сроков и обеспечения общей операционной эффективности.

Тайм-менеджмент относится к систематической и стратегической организации своего времени и задач для достижения максимальной производительности и результативности. Она включает в себя

планирование, расстановку приоритетов и распределение времени на различные виды деятельности с целью достижения оптимальных результатов в установленные сроки. Успешный тайм-менеджмент позволяет отдельным людям и командам максимально эффективно использовать имеющиеся у них временные ресурсы.

В сфере бизнеса, где время является ценным и ограниченным ресурсом, эффективное управление временем является не просто желательным навыком, но и фундаментальной необходимостью. Значение тайм-менеджмента в бизнесе многогранно. Во-первых, это позволяет отдельным лицам и командам укладываться в сроки реализации проекта, обеспечивая своевременную поставку продуктов или услуг. Во-вторых, это способствует повышению общей производительности за счет оптимизации рабочих процессов и минимизации потерь времени. Более того, в более широком стратегическом смысле грамотное управление временем помогает предприятиям достигать долгосрочных целей и сохранять конкурентные преимущества на рынке.

По мере того как мы углубляемся в тонкости тайм-менеджмента в последующих разделах, становится очевидным, что овладение этим навыком связано не только с личной эффективностью, но и с формированием культуры продуктивности и успеха в рамках организации.

Эффективное управление временем - это не просто инструмент личностного развития; это краеугольный камень для достижения успеха и устойчивости в динамичном мире бизнеса. Важность тайм-менеджмента в условиях бизнеса можно понять по его влиянию на несколько ключевых аспектов.

Одной из основных причин, по которой тайм-менеджмент имеет решающее значение для бизнеса, является его прямая взаимосвязь с эффективностью и продуктивностью труда. Организуя задачи и разумно распределяя время, отдельные лица и команды могут свести к минимуму задержки, устранить узкие места и повысить общий результат своей работы. Такая повышенная эффективность приводит к оптимизированному использованию ресурсов, экономичности и более упорядоченному рабочему процессу.

Тайм-менеджмент - это не только быстрое выполнение задач, но и выполнение работы высокого качества. Когда профессионалы эффективно управляют своим временем, они могут выделять специальные периоды для целенаправленной, непрерывной работы, что приводит к лучшей концентрации и вниманию к деталям. Это, в свою очередь, способствует производству работ, соответствующих стандартам или превосходящих их, укрепляя репутацию передового специалиста в сфере бизнеса.

В сложном ландшафте бизнеса, где долгосрочное планирование является неотъемлемой частью, эффективное управление временем становится основой стратегического успеха. Выделяя время на мероприятия по стратегическому планированию, предприятия могут ставить четкие цели, намечать планы действий и обеспечивать системный подход к достижению

целей. Тайм-менеджмент позволяет организациям выходить за рамки повседневных задач и фокусироваться на более широкой картине, способствуя устойчивому росту и конкурентным преимуществам.

По сути, тайм-менеджмент является катализатором повышения операционной эффективности бизнеса, формирования культуры превосходства и стратегического позиционирования для достижения долгосрочного успеха на высококонкурентном рынке. По мере того как мы исследуем принципы и инструменты тайм-менеджмента в последующих разделах, его роль в формировании судьбы бизнеса становится еще более очевидной.

Если говорить о ключевых принципах тайм-менеджмента, то эффективное управление временем основано на наборе принципов, которые направляют частных лиц и предприятия к оптимальному использованию их, самого ценного ресурса. Опираясь на информацию из различных авторитетных источников, включая книги и исследовательские материалы, можно сформулировать следующие принципы:

1. Определение приоритетов задач.

Принцип расстановки приоритетов задач является фундаментальным аспектом тайм-менеджмента, подчеркивающим важность проведения различия между срочными и важными задачами. В книге Дэвида Аллена "Getting Things Done"[1] автор вводит концепцию разбивки задач на элементы, подлежащие выполнению, и расстановки приоритетов в зависимости от их значимости. Этот принцип позволяет сотрудникам сосредоточить свои усилия на задачах, которые соответствуют общим целям, повышая общую производительность и достижение поставленных целей.

2. Делегирование обязанностей.

Делегирование обязанностей - ключевой принцип, обсуждаемый в книге Стивена Р. Кови "7 привычек высокоэффективных людей". [2] Кови подчеркивает необходимость эффективного делегирования полномочий для использования коллективных преимуществ внутри команды. Делегируя задачи в соответствии с навыками и возможностями членов команды, предприятия могут повысить эффективность и создать атмосферу совместной работы.

3. Установление реалистичных сроков.

Принцип установления реалистичных сроков рассмотрен в книге Брайана Трейси "Съешь эту лягушку!" [3] Трейси выступает за установление четких и достижимых сроков, чтобы предотвратить прокрастинацию и улучшить управление временем. Реалистичные сроки выполнения создают ощущение срочности и помогают отдельным лицам и командам оставаться сосредоточенными на своих целях.

4. Управление прерываниями.

В книге "Глубокая работа: правила целенаправленного успеха в рассеянном мире" Кэл Ньюпорт обсуждает пагубное влияние перерывов на производительность. Принцип здесь заключается в эффективном

распознавании прерываний и управлении ими. Ньюпорт предлагает создавать специальные периоды для целенаправленной, непрерывной работы, чтобы максимизировать производительность [4].

Эти принципы, почерпнутые из авторитетных источников, предлагают всеобъемлющую основу для реализации эффективных стратегий управления временем, повышающих индивидуальную и организационную эффективность.

Эффективное управление временем часто предполагает использование различных инструментов и методологий для повышения производительности и организационной эффективности. Черпая вдохновение из известных работ в этой области, мы используем следующие инструменты и техники:

1. Технологические инструменты (приложения, программы).

В эпоху цифровых технологий существует множество технологических инструментов, помогающих управлять временем. "Getting Things Done" Дэвида Аллена знакомит с концепцией приложений для управления задачами [5]. Такие инструменты, как Todoist, Trello и Asana, рекомендуются за их способность организовывать задачи, устанавливать крайние сроки и облегчать совместную работу.

2. Матрица Эйзенхауэра.

Матрица Эйзенхауэра, описанная в книге Стивена Р. Кови "Перво-наперво", является мощным инструментом для определения приоритетов задач в зависимости от их срочности и важности. [6] Кови предлагает разделить задачи на четыре квадранта, позволяя людям сосредоточиться на том, что действительно важно.

3. Техника Помодоро и другие методики.

Техника Помодоро, представленная Франческо Чирилло в книге "Техника Помодоро", рекомендует разбивать работу на интервалы, традиционно продолжительностью 25 минут, разделенные короткими перерывами [7]. Эта техника повышает концентрацию внимания и борется с эмоциональным выгоранием. Кроме того, различные другие методологии, такие как метод временной блокировки, обсуждаемый в "Глубокой работе" Кэла Ньюпорта, предлагают альтернативные подходы к эффективному управлению временем [8].



Рис. 1 - Круговая Диаграмма для Инструментов Тайм-Менеджмента

Эти инструменты и методологии подчеркивают разнообразие подходов, доступных для эффективного управления временем в контексте бизнеса. Будь то с помощью цифровых приложений, матричных фреймворков или методов распределения времени, эти ресурсы позволяют отдельным лицам и организациям оптимизировать использование своего времени и повысить общую производительность.

Развитие навыков команды в области тайм-менеджмента имеет важное значение для формирования культуры продуктивности в бизнесе. Выводы из соответствующей литературы определяют следующие стратегии:

1. Программы обучения сотрудников.

В книге "7 привычек высокоэффективных людей" Стивен Р. Кови подчеркивает роль проактивных обучающих программ [9]. Эти программы должны включать мастер-классы, практикумы или онлайн-курсы, адаптированные к конкретным потребностям команды. Обучение должно охватывать практические навыки управления временем с акцентом на принципы расстановки приоритетов и постановки целей.

2. Создание культуры эффективного управления временем.

"Культурный код" Дэниела Койла проливает свет на важность организационной культуры [10]. Создание культуры эффективного тайм-менеджмента предполагает установление норм и ритуалов, которые ставят во главу угла эффективное использование времени. Это включает в себя создание среды, в которой члены команды чувствуют себя комфортно, устанавливая границы, соблюдая сроки и ценя время как общий ресурс.

3. Мотивация и вознаграждение.

Книга Дэниела Х. Пинка "Драйв: удивительная правда о том, что нас мотивирует" дает представление о мотивации отдельных людей.[11] Помимо денежных стимулов, признание играет решающую роль. Внедрение системы вознаграждений за достижения в области тайм-менеджмента, такие как соблюдение сроков реализации проекта или

последовательное выполнение задач с опережением графика, может стать мощным мотиватором.

Комбинируя эти стратегии, компании могут не только обучить свои команды практическим навыкам тайм-менеджмента, но и сформировать культуру, поощряющую и поддерживающую эффективное использование времени. Обучение сотрудников, культурное развитие и механизмы мотивации работают в тандеме, создавая среду, в которой тайм-менеджмент становится неотъемлемой частью организации.

По мере того, как бизнес развивается и адаптируется к меняющимся условиям, будущее тайм-менеджмента таит в себе захватывающие возможности. Идеи из современной литературы дают представление о новых тенденциях и инновациях:

Тенденции развития тайм-менеджмента

В книге Джона Дозерра "Измерьте то, что имеет значение" автор исследует концепцию целей и ключевых результатов (OKR) как инструмент измерения эффективности [12]. Интеграция OKR в стратегии управления временем свидетельствует о тенденции к более стратегическим подходам, ориентированным на конечный результат. Будущее управление временем может все больше вращаться вокруг согласования индивидуальных и командных усилий с общими целями организации.

Кроме того, "Эссенциализм: дисциплинированное стремление к меньшему" Грега Маккеуна предлагает перейти к эссенциализму — сосредоточению внимания на выявлении и расстановке приоритетов наиболее важных задач. Эта тенденция согласуется с растущим признанием того, что в эпоху информационной перегрузки эффективное управление временем предполагает отказ от несущественных задач [13].

2. Новые технологии и инновации.

"4-часовая рабочая неделя" Тимоти Феррисса посвящена потенциальному влиянию удаленной работы и цифровых технологий на управление временем. Растущее распространение удаленной работы, чему способствуют достижения в области средств коммуникации и совместной работы, предполагает будущее, в котором управление временем тесно переплетается с виртуальной совместной работой и гибкими условиями работы.[14]

Более того, искусственный интеллект (ИИ) и машинное обучение, вероятно, сыграют значительную роль в будущем тайм-менеджмента. "Сверхразум: пути, опасности, стратегии" Ника Бострома исследует потенциальную траекторию развития искусственного интеллекта. В области тайм-менеджмента искусственный интеллект мог бы помочь в автоматизации рутинных задач, предоставляя персонализированную информацию о производительности и предлагая интеллектуальные рекомендации по планированию [15].

Будущее тайм-менеджмента в бизнесе динамично, оно определяется сочетанием стратегических тенденций и технологических инноваций. Оставаясь в курсе этих разработок, предприятия могут позиционировать

себя так, чтобы использовать новые инструменты и методологии для еще большей эффективности и успеха.

В заключение, исследование тайм-менеджмента в сфере бизнеса подчеркивает его фундаментальную роль в формировании организационной эффективности и продуктивности. Обсуждаемые принципы, инструменты и стратегии, почерпнутые из известной литературы, проливают свет на многогранную природу эффективного тайм-менеджмента.

Акцент на расстановке приоритетов, делегировании полномочий, реалистичных сроках и управлении перерывами служит надежной основой для отдельных лиц и команд, стремящихся ориентироваться в сложностях современной рабочей среды. Интеграция этих принципов, обсуждаемая в таких работах, как "Доведение дела до конца" Дэвида Аллена и "7 привычек высокоэффективных людей" Стивена Р. Кови, обеспечивает всеобъемлющую основу для людей, стремящихся улучшить свои навыки управления временем.

Заглядывая вперед, можно сказать, что будущее тайм-менеджмента в бизнесе таит в себе многообещающие разработки. Новые тенденции, обсуждаемые в книгах Джона Доэрра "Измеряй то, что имеет значение" и Грега Маккеуна "Эссенциализм: дисциплинированное стремление к меньшему", указывают на более стратегический подход, ориентированный на конечный результат. Внедрение OKR и эссенциализма отражает растущее осознание необходимости согласования усилий по управлению временем с общими целями организации.

Кроме того, пересечение тайм-менеджмента с технологиями, рассмотренное в книгах Тимоти Феррисса "4-часовая рабочая неделя" и Ника Бострома "Сверхразум: пути, опасности, стратегии", открывает захватывающие возможности. Распространение удаленной работы, чему способствуют передовые средства коммуникации, и потенциальная интеграция искусственного интеллекта в процессы управления временем сигнализируют о будущем, в котором предприятия смогут использовать технологии для повышения эффективности.

По мере того, как предприятия адаптируются к этой меняющейся динамике, культивирование культуры эффективного управления временем остается ключевым. Принципы обучения, культурного развития и мотивации сотрудников, взятые из "7 привычек высокоэффективных людей", "Культурного кодекса" и "Драйва: удивительная правда о том, что нас мотивирует", соответственно, служат надежными ориентирами для организаций, стремящихся привить своим командам навыки тайм-менеджмента.

По сути, путешествие по сферам тайм-менеджмента в бизнесе, освещенное литературой и современными идеями, завершается призывом к адаптивности и стратегическому согласованию. Будущее обещает не только дальнейшее совершенствование существующих стратегий, но и интеграцию новых подходов и технологий, позволяющих ориентироваться

в постоянно меняющемся ландшафте бизнес-динамики. По мере того, как предприятия будут внедрять эти принципы и инновации, эффективное управление временем будет по-прежнему оставаться краеугольным камнем успеха в динамичном и конкурентном мире бизнеса.

Литература:

1. Аллен, Д. Доведение дела до конца: искусство продуктивности без стресса. Книги о пингвинах. – 2001.
2. Кови, С.Р. "7 привычек высокоэффективных людей". Свободная пресса. – 1989.
3. Трейси, Б. "Съешь эту лягушку!: 21 отличный способ перестать откладывать на потом и сделать больше за меньшее время". Издательство "Берретт-Келер Паблишерс". – 2001.
4. Ньюпорт, К. "Глубокая работа: правила целенаправленного успеха в рассеянном мире". Издательство "Гранд Сентрал Паблишинг". – 2016.
5. Аллен, Д. "Доведение дела до конца: искусство продуктивности без стресса". Книги о пингвинах. – 2001.
6. Кови, С. Р., Меррилл, Р. Р., & Меррилл, Р. "Сначала о главном". Саймон и Шустер. – 1994.
7. Чирилло, Ф. "Техника Помодоро". Валюта. – 2018.
8. Ньюпорт, К. "Глубокая работа: правила целенаправленного успеха в рассеянном мире". Издательство "Гранд Сентрал Паблишинг". – 2016.
9. Кови, С.Р. "7 привычек высокоэффективных людей". Свободная пресса. - 1989
10. Койл, Д. "Культурный код: секреты очень успешных групп". Бантам. – 2018.
11. Пинк, Д.Х. "Драйв: удивительная правда о том, что нас мотивирует". Riverhead Books. – 2009.
12. Дерр, Дж. "Измеряйте то, что имеет значение: онлайн-инструменты для понимания клиентов, социальные сети, вовлеченность и ключевые взаимоотношения". Уайли. – 2017.
13. Маккеун, Г. "Эссенциализм: дисциплинированное стремление к меньшему". Королевское дело. – 2014.
14. Феррисс, Т. "4-часовая рабочая неделя: беги с 9 до 5, живи где угодно и присоединяйся к новым богатым". Гармония. – 2007.
15. Бостром, Н. "Сверхразум: пути, опасности, стратегии". Издательство Оксфордского университета. – 2014.

Ермоленко О.М. (к.э.н., доц.), **Письменная П.А.** (студ.)
Краснодар, КубГУ

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

В современных условиях связь между устойчивым развитием национальной банковской системы и конкурентоспособностью российских банков неразрывна. Наличие достаточного количества независимых банков и активное развитие цифровизации создает среду, в которой банки вынуждены бороться за клиентов, совершенствовать сервисы, расширять спектр услуг и предлагать рынку новые продукты.

Постоянное усиление конкуренции между банками побуждает их улучшать качество своих услуг. В настоящее время большинство банков предоставляют аналогичные услуги по сопоставимым ценам и качеству, что приводит к тому, что конкуренция между банками усиливается, переходя на новый уровень, когда банки вынуждены искать новые способы привлечения и удержания клиентов.

Банковский рынок представляет собой сложный диверсифицированный конгломерат, состоящий из секторов и подотраслей, соответствующих различным банковским услугам, таким как кредиты, инвестиции, расчетно-кассовые услуги и другие. Каждая из этих отраслей имеет свой круг потребителей и конкурентов. Поэтому современный коммерческий банк должен разработать не одну узконаправленную стратегию развития, а целый комплекс стратегий, чтобы успешно конкурировать в каждом из этих секторов.

Повышение конкурентоспособности банка включает в себя четкое определение целей и задач банка, разработку различных путей и средств их достижения, а также создание определенных мер по реализации планов. Для этого необходимо изучить банковский сектор и проанализировать финансовое положение клиентов.

В условиях жесткой конкуренции коммерческие банки вынуждены активно продвигать свои продукты и укреплять свои позиции на рынке, а также улучшать качество обслуживания клиентов. Для этого необходимо постоянно расширять и дополнять предложение банковских продуктов, улучшать качество предоставляемых услуг и анализировать финансовое положение клиентов, чтобы, удовлетворив потребности клиента, мы могли удовлетворить и свои. Это дает возможность повысить эффективность производства и перераспределить экономические ресурсы. Поэтому конкуренцию можно назвать движущей силой развития и процветания банковского сектора.

Банковская конкуренция – это динамичный процесс конкуренции между коммерческими банками и кредитными организациями. Они стремятся укрепить свои позиции на кредитном и банковском рынках, а также на новых альтернативных рынках замещающих услуг, адаптируясь к новым тенденциям рынка для достижения лидирующих позиций в своей нише. Экономическая конкуренция должна служить механизмом регулирования, обеспечивающим эффективное функционирование банковской системы.

Однако конкуренция может возникнуть как между банками, так и между продуктами (услугами), которые они предлагают клиентам. Это соответствует точке зрения, рассматривающей «конкурентоспособность коммерческого банка» и «конкурентоспособность предоставляемых им услуг». Эти понятия взаимосвязаны. Причина такой связи в том, что благодаря абстрактности предоставляемого продукта или услуги потребитель может сосредоточить свое внимание на банке, особенно на его имидже и надежности. Это позволит создать уникальный опыт для

потребителей и укрепить восприятие банка как надежного и привлекательного партнера.

Возрастание конкуренции на рынке банковских продуктов и услуг, а также повышения требовательности со стороны клиента к получению услуги или продукта банка, говорит о том, что банкам необходимо использовать понятие банковский маркетинг. Маркетинг играет важную роль не только в изучении каждого клиента и его потребностей, но также в создании взаимовыгодного сотрудничества и интеграции между банком и клиентом. При этом сотрудничество должно учитывать уникальные особенности каждого клиента, чтобы банк мог предоставить клиентоориентированный подход. В результате этих усилий банк повышает свою эффективность и расширяет свою продуктовую линейку.

Одним из направлений повышения конкурентоспособности банка можно считать развитие современных технологий для удовлетворения потребностей клиента. Инструментом реализации этого направления является CRM-система. Данная система дает возможность управлять всеми действиями по отношению к клиенту и дает возможность повысить эффективность работы сотрудников, а также получать аналитическую информацию для принятия управленческих решений. Основной идеей CRM-системы является обеспечение конкурентоспособности на рынке и долгосрочной прибыльности компании путем удержания постоянных клиентов, вместо полного полагания на привлечение новых.

Использование CRM-систем в банковской сфере имеет следующие цели

1. Управление продажами.
2. Повышение эффективности работы.
3. Организация информации о клиентах и управление документооборотом.
4. Оптимизация взаимодействия подразделений банка.
5. Планирование и анализ продаж.

Достигая этих целей или их части, банк приобретает значительный конкурентный потенциал, который в дальнейшем трансформируется в его конкурентные преимущества. Качество и уровень преимуществ, получаемых от CRM-систем, могут различаться. Они позволяют реализовать преимущества на разных уровнях: бизнес-операции, бизнес-процессы и функциональные области.

Примером по внедрению CRM-системы в работу банка становится ПАО «Сбербанк», который выдвинул стратегию на период до 2014 года о внедрении CRM-системы для устранения недостатков, препятствующие росту продаж банка в корпоративном отделе. Основной целью было формирование полного свода знаний о каждом клиенте, чтобы предложить лучшее решение для его запроса и создать для него ценность.

Таким образом, в процессе реализации своих задач Сбербанк повышает прозрачность бизнес-процессов банка, собирает информацию о клиентах, отслеживает их операции, анализирует возможные потребности

и интересы, а также на основе анализа корректирует продуктовые и сервисные предложения. Банк также устанавливает контакт с клиентами посредством различных средств связи (SMS, звонки). Но на этом банк не останавливается, а выдвигается стратегия на 2014–2018 год, которая нацелена на построение более тесных отношений с клиентами. Отсюда меняется работа системы, акцент делается на сбор информации от клиента, а именно обратная связь, которая характеризует удовлетворенность клиента. В результате чего банк может найти основные проблемы, недостатки банковских услуг.

При реализации инновационных программ банк активно отслеживает результаты своей деятельности в этом направлении. Для этого используются количественные показатели, отражающие уровень удовлетворенности клиентов или изменения свойств, требующих улучшения в соответствии с выбранной стратегией. Индекс CSI позволяет оценить отношение потребителей не только к банку в целом, но и к конкретным подразделениям или операциям. Кроме того, этот индекс помогает определить наиболее важные услуги, которые в наибольшей степени влияют на удовлетворенность клиентов. Также стоит отметить, что внедренная система влияет не только на увеличение удовлетворённости клиентов, но и на финансовые показатели. Рассмотрим показатели, представленные в таблице 1.

Анализируя данные таблицы, мы можем сделать вывод, что в процессе реализации стратегии развития отношений с клиентами с использованием CRM-системы в каждом выбранном периоде наблюдается постоянный рост показателей. Но важно отметить, что на экономические показатели большее влияние оказывают финансовые отделы банка и принимаемые ими решения, а не система CRM, они лишь являются составляющей.

Таблица 1

Структура процентных обязательств банка ПАО «Сбербанк»

	2013	2017	2022
Средства банков, тыс.р	714550990	340247278	1285444485
Средства юр. лиц, тыс.р	3305203898	6009244259	8645140824
Вклады физ.лиц, тыс.р	6939619419	11011471801	16182189272

Повышение банковской конкуренции определяется не только качеством и инновационной привлекательностью банковских продуктов и услуг, а также активными нестандартными подходами к позиционированию на рынке банковских продуктов, но и рядом инструментов в области маркетинговых и управленческих процессов. В частности к современным инструментам повышения уровня конкурентоспособности следует отнести:

1. Активизация нестандартных рекламных акции (внешние и внутренние), при этом следует учитывать уровень заинтересованности клиентов (агрессивная реклама не всегда работает продуктивно)

2. Функциональная подготовка сотрудников с учетом специфики и опыта работы (постоянное повышение квалификации, тренинги, система обмена опытом между банками в региональном аспекте)

3. Развитие управленческих компетенций

4. Повешение качества кооперативной системы управления

5. Структурированный подход к мотивации персонала и мониторинг текущей кадровой ситуации.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что банковская конкуренция образуется из особенностей банковских услуг и продуктов, при этом диктуя банку необходимость ориентации банковской деятельности на клиентах. Банк может проявить свою клиентоориентированность путем внедрения CRM. В рамках CRM задачи включают формирование клиентской базы, привлечение и удержание клиентов, оптимизацию клиентской базы и увеличение количества лояльных клиентов с целью увеличения прибыли.

Использование CRM в банковской деятельности является конкурентным преимуществом, которое может быть усилено с помощью информационно-технологической составляющей, то есть CRM-систем. Работа с конкурентами и изучение их опыта дает определенные преимущества и способствует активному продвижению на рынке банковских продуктов и услуг.

Литература:

1. Замыслов А.Н. Источники выгод использования CRM-систем // Маркетинг и маркетинговые исследования. 2018.

2. Коробов Ю. И. Банковская конкуренция: роль, специфика, перспективы развития // Современная конкуренция. — 2017.

3. Коробов Ю. И. Пути повышения конкурентоспособности банковской системы России // Информационная безопасность регионов. 2018.

4. Негров В.П., Радюкова Я. Ю. Понятие, сущность и особенности банковской конкуренции // Социально-экономические явления и процессы. 2018.

5. Стратегия развития Сбербанка 2014–2018 [Электронный ресурс]: Режимдоступа:<https://hracademy.ru/templates/SberbankDevelopmentStrategyFor2014-2018.pdf>

6. Годовой отчет Сбербанка за 2013 год [Электронный ресурс]: Режим доступа:https://cbr.ru/banking_sector/credit/coinfo/AnnulReport2012/?when=2012®num=1481&view=0409806

7. Персональный сервис [Электронный ресурс]: Banki.ru//<https://analizbankov.ru/?BankId=sberbank1481&BankMenu=nadezhnost>

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМАНДЕ ПРОЕКТА

Стимулирование и мотивация персонала – одни из важнейших аспектов в области управления человеческими ресурсами. Поскольку мотивированный квалифицированный персонал является залогом успешного выполнения трудовых функций или проектов, эти направления управления персоналом представляются одними из наиболее сложных и главенствующих задач, стоящих перед руководителями проекта.

Мотивация и стимулирование персонала – сложный многогранный феномен, система трудовой мотивации уникальна для каждой компании и каждого рабочего коллектива и проекта, именно поэтому данное направление актуально. Особенности мотивации труда меняются, в том числе, и в зависимости от экономической ситуации, от развития корпоративной культуры, специфики проекта.

Эффективная система мотивации и стимулирования персонала гарантирует рост производительности его труда [1, с. 90]. В управлении персоналом не существует единственной оптимальной системы мотивации и стимулирования персонала, поскольку в каждом коллективе срабатывает индивидуальный набор методов и технологий, зависящий от ряда факторов: характера трудовой деятельности, отрасли, в которой она осуществляется, личностных особенностей персонала, возможностей руководителей проектов и работодателей.

В настоящее время проекты реализуются для решения самого широкого спектра задач, а на навык управления проектами сейчас принято смотреть как на базовую профессиональную компетенцию. Успех проектной деятельности складывается из таких важных составляющих, как, во-первых, методы управления проектами, во-вторых, слаженная и результативная работа команд проектов. Именно система стимулирования и мотивации, применяемая для создания и развития команды проекта, гарантирует успешность команды и проистекающие из нее успешность проекта и реализацию целей проекта [2, с. 21].

Все методы мотивации и стимулирования персонала в команде проекта обобщенно делятся на материальные и нематериальные. Материальные методы схожи для всех коллективов: это материальные денежные стимулы – основной оклад и бонусы или премии и материальные неденежные стимулы, например, различные льготы, страхования, компенсации. Говоря о материальных стимулах, можно обратиться к теории таких классиков, как А.Маслоу, согласно которой материальные методы мотивации и стимулирования могут удовлетворить только первостепенные потребности человека [3, с. 89]. Поэтому можно говорить о недолгосрочности такой мотивации, увеличивающей

эффективность персонала на короткий срок. С другой стороны, материальные стимулы, как правило, остаются определяющими при выборе места работы [4, с. 26].

Нематериальные методы мотивации более многообразны, а набор стимулов индивидуален для разных команд и участников проектов. Эффективность команды растёт, когда все участники проекта верят, что реализация проекта будет способствовать достижению личных целей, из чего складываются мотивирующие факторы [4, с. 21]. Чтобы персонал был вовлечен, ему необходимо видеть цель проекта, понимать свой вклад в общий результат, свое место в проекте [5, с. 156]. Для достижения вовлеченности проводятся собрания участников проекта, где обсуждаются текущие задачи, цели, уже полученные результаты [6, с. 26]. Среди нематериальных мотивирующих факторов: повышение профессионализма, получение опыта, возможность претендовать на более высокую позицию, ощущение важности собственного вклада и многие другие. Мотивация персонала является комплексным и сложно организованным феноменом. В нем неоспоримо важна материальная сторона – деятельность должна приносить постоянный и последовательно расширяющийся доход. Но требуется и другая составляющая трудовой мотивации – нематериальная, то есть эмоциональная, «духовная» [7, с. 2].

В вопросе мотивации труда персонала проекта необходимо учитывать важность комплексного подхода: формирование как материального стимулирования – системы оплаты труда, так и нематериальной мотивации [8, с. 11]. В существующих в научной литературе определениях мотивация коррелирует с механизмами управления, но базируются на наличии у человека потребностей и необходимости их полноценного и своевременного удовлетворения. У каждого есть мотивация, поскольку никто полностью не удовлетворён, поэтому любой человек в своей повседневной и трудовой деятельности мотивирован. Однако существуют различия в уровне и степени мотивации, в её направленности на определенные целевые установки. В области мотивации персонала не существует такого механизма, реализация которого на практике гарантировала бы эффективность и успех. Система мотивации не может быть статичной: динамика внутренней и внешней среды компании или проекта всегда должны быть взяты во внимание [7, с. 3].

При построении системы мотивации и стимулирования в команде проекта важно учитывать материальные и нематериальные факторы стимулирования и мотивации. В формировании системы оплаты важно учитывать, как командные результаты, так и индивидуальные достижения, доля индивидуальных показателей в денежной мотивации должна быть высокой. Также для проектной мотивации команды важны классические показатели, например, ключевые показатели эффективности, и специфические – регулярное обсуждение работы и, в зависимости от этого, периодическое изменение планов проекта, способность работать в

команде, освоение и внедрение новых знаний с учетом динамики проекта [9, с. 2071].

Материальные стимулы при построении системы стимулирования и мотивации команды проекта играют наиболее важную роль. Материальное стимулирование является действенным только при условии прозрачных критериев оценки вклада работников.

К наиболее важным нематериальным стимулам относятся возможность обучения, приобретения новых знаний и опыта в рамках проектной работы, выполнения новых функций и интересных задач [4, с. 26].

Литература:

1. Акинина К.О., Рассказова О.А. Особенности мотивации и стимулирования персонала на предприятиях электроэнергетики // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2021. №55.

2. Ермолаева М. В., Кокуева Ж. М. Психологические подходы к мотивационным процессам в проектной команде // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. – 2019. – Т. 28. – С. 20-34.

3. Маслоу А. Мотивация и личность. /А. Маслоу – СПб: Питер, 1998. – 352 с.

4. Шпортько Ю.В. Система стимулирования и мотивации персонала в управлении проектами. Наука и искусство управления. 2021;(3):18-28.

5. Управление персоналом в XXI веке / Н. И. Архипова, Т. М. Алиева, О. В. Володина [и др.]; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный гуманитарный университет". – Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2023. – 393 с.

6. Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова. - 2-е изд. - Москва: РГГУ, 2022. - 100 с. - ISBN 978-5-7281-3083-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2034468> (дата обращения: 05.10.2023).

7. Салихов А. А., Абдрахимова Р. Г. Мотивация персонала //Символ науки. – 2016. – №. 5-1.

8. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс] / - 5-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 151 с. [ЭБС, znanium.com].

9. Романенко М. А. Особенности проектной мотивации гибких команд проектов предприятий //Омские научные чтения-2020. – 2020. – С. 2069-2073.

Зенкова О.А. (к.э.н., ст. преп.)
Воронеж, ВГУ

ПРОБЛЕМА ИЗМЕРЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

На сегодняшний день остро стоит проблема оценки эффективности корпоративной социальной ответственности, а также сравнения данных между различными отраслями, регионами и компаниями. Эта информация имеет большое значение для широкого круга

заинтересованных сторон. Оценку эффективности социальной политики компании затрудняет тот факт, что она реализуется в сфере общественной. Показатели социальной сферы более переменчивы, чем финансовые показатели. Г.Н. Гужина и А.А. Гужин [1] указывают, что общественные настроения относительно того, что именно считать «правильной» социальной ответственностью также весьма переменчивы. Со временем они кодифицируются в таких источниках, как международные стандарты корпоративной социальной ответственности. Но этого недостаточно для формирования общепризнанного подхода к измерению эффективности социальной деятельности бизнеса по причине отсутствия жестких требований и нормативов КСО.

Значительное влияние на реализуемые компанией практики КСО оказывают также национальные особенности, начиная от действующего в данной стране законодательства и заканчивая культурными особенностями. Например, в странах восточной Азии делается акцент социально ответственной деятельности на коллективистских ценностях, этике, самым важным стейкхолдером является персонал организаций. В странах Европы и Америке уже сейчас формируется так называемая концепция корпоративной способности к социальному реагированию. Д.Х. Хаджиева [2] отмечает, что такой подход подчеркивает индивидуализированный подход компаний к тому, интересы каких стейкхолдеров считать более важными в данной конкретной ситуации. Кроме того, ввиду того, что сами компании не всегда подробно раскрывают информацию о корпоративной социальной ответственности, что создает проблемы оценки эффективности данного феномена, а также по причине разнообразия подходов к данному социальному явлению, общей системы показателей, принятой большинством исследователей, на данный момент не существует.

Г.Л. Тульчинский [3] указывает, что оценка корпоративной социальной ответственности становится еще более затруднительной из-за спорности восприятия понятия «эффективность» в данном контексте. Эффективность может рассматриваться как результативность, то есть показывать, насколько социальная политика компании достигла поставленных целей. Эффективность с точки зрения экономичности сфокусирована в большей степени на рациональном использовании ресурсов, вложенных в поддержание КСО. Наконец, эффективность, определяемая целесообразностью корпоративной социальной ответственности, показывает, насколько значима социальная деятельность компании для решения актуальных, реальных общественных проблем.

Усложняет проведение анализа корпоративной социальной ответственности тот факт, что направлений социальных инвестиций существует огромное множество. Очень распространено разделение КСО компаний на внешнюю и внутреннюю. Внутренние вложения в основном сосредоточены на развитии персонала, охрану труда, повышение

компетенции сотрудников и др. Внешние инвестиции для большинства компаний означают поддержку местных сообществ, сокращение негативного воздействия на экологическую ситуацию и контроль за добросовестным ведением дел [4]. Именно поэтому ученые прикладывают усилия к созданию единого интегрированного показателя уровня корпоративной социальной ответственности, учитывающего все многообразие ее форм.

Отметим, что оценки уровня КСО на разных уровнях должны дополнять и соответствовать друг другу. Краткосрочные успехи в сфере корпоративной социальной ответственности не должны наносить вреда обществу или компании в долгосрочной перспективе, и каждая методика оценки социальной ответственности должна обязательно учитывать возможность возникновения подобных противоречий.

С точки зрения компаний, проводящих активную социальную политику чрезвычайно важно отслеживать влияние корпоративной социальной ответственности на общие показатели эффективности организации. Благодаря проведенным различными учеными исследованиям были получены разнящиеся результаты, что свидетельствует о том, что на данный момент нет единого мнения относительно эффекта КСО. Корпоративная социальная ответственность компании позволяет увеличивать стоимость бренда, который, в свою очередь, оказывает влияние на улучшение финансовых показателей. У компаний с более высоким уровнем КСО наблюдается более сильная взаимосвязь между стоимостью бренда и рентабельностью активов, т.е. положительная взаимосвязь между стоимостью бренда и рентабельностью активов усиливается при больших инициативах компаний в области корпоративной социальной ответственности. Также выявлено, что взаимосвязь между стоимостью бренда и рыночной капитализацией компании усиливается, когда компания, в том числе, инвестирует в КСО.

На текущий момент сложилось три основных модели оценивания корпоративной социальной ответственности. Эффективность социально ответственной деятельности может проводиться с точки зрения динамики роста вложений в социальную сферу и степени развитости социального партнерства. Подход подталкивает компании к увеличению затрат на КСО, но при этом не гарантирует рациональности таких инвестиций. Второй подход оценивает эффективность корпоративной социальной ответственности на основе сравнения со средними показателями в этой области. Усредненные нормы дают ориентиры руководству компаний, однако не стимулируют дальнейшего развития КСО. Третий подход предполагает разработку целевых нормативных показателей в сфере социальных вложений и сравнение текущей ситуации в компании с оптимальной. Подход является наиболее полным и целостным.

В сфере оценки корпоративной социальной ответственности очень распространены системы рейтинговой оценки, например: -

Всероссийский конкурс «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность» (проводится ежегодно); - «Российская организация высокой социальной эффективности» (проводится с 2000 г. в соответствии с распоряжением Правительства РФ с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти субъектов РФ); - «рейтинг экологической ответственности (инициатор - рейтинговое агентство "Эксперт")»; - «Национальный рейтинг корпоративного управления»; - Национальный рейтинг «Ответственное лидерство» (с 2007 г.) [6].

Помимо вышеперечисленных рейтингов, крупные российские компании входят и в мировые корпоративные рейтинги (табл. 1). Помимо рейтингов и индексов для оценки и сравнения уровня корпоративной социальной ответственности компаний может применяться проведение интервью с руководящим персоналом, а также опрос самых разных групп стейкхолдеров. Такой способ, однако, нельзя считать достаточным ввиду субъективности суждений менеджеров. Для глубокого анализа корпоративной социальной ответственности может использоваться метод case-study. Конечно, результаты исследования не могут распространяться на всех экономических субъектов, но позволяют подробно и точно оценить ситуацию в данной компании и, возможно, распространить полученные данные на всю отрасль.

Таблица 1

Корпоративные рейтинги, оценивающие эффективность КСО [7]

Рейтинг	Особенность формирования
Dow Jones Sustainability Index (индекс устойчивости)	Включает индексы, показывающие состояние корпоративной социальной ответственности в сфере экологии, экономики и социальном направлении. По различным отраслям деятельности используется около 20 критериев отбора (фильтров): экология, права человека, политика равных возможностей при найме и увольнении, программы социального инвестирования для местных сообществ и т. д.
Corporate Philanthropy Index (нефондовый индекс корпоративной ответственности)	Присвоен более чем 350 компаниям США и Канады. Оценка дается независимой экспертизой с привлечением различных стейкхолдеров. Компания, прошедшая оценку, получает информацию о результатах исследования и необходимые рекомендации. При максимальной величине индекса 5,0 индекс, равный 4,0 считается свидетельством высокой корпоративной социальной ответственности. Считается целесообразным проведение такой оценки каждые 2-3 года.

Social Index (социальный индекс)	Разработан Министерством социальной политики Дании. Позволяет оценивать КСО с приоритетом кадровой политики, социальных программ, преодоления дискриминации. При максимальном значении 100 баллов, получение 60 баллов и выше дает право размещать специальный знак на упаковке товаров, документации
-------------------------------------	---

Основываясь на проведенном анализе особенностей измерения эффективности корпоративной социальной ответственности, можно сделать вывод о том, что научным сообществом были разработаны многие методологии оценки социальной деятельности компаний, разнообразных по используемым критериям и системам оценки. Многообразие методик в данной области объясняется разными подходами исследователей к определению эффективности корпоративной социальной ответственности, существованию самых разных направлений КСО, недостаточной надежности и открытости данных, которые предоставляют компании и рядом других факторов. Именно по этим причинам общепризнанной системы оценки корпоративной социальной ответственности пока не существует.

Литература:

1. Гужина Г.Н. Проблема социальной ответственности бизнеса в современной России / Г.Н. Гужина, А.А. Гужин // *Инновации и инвестиции*. – 2020. – № 7. – С. 82.
2. Хаджиева Д.Х. Корпоративная социальная ответственность в условиях национальной культуры / Д.Х. Хаджиева // *Экономика и бизнес: теория и практика*. – 2020. – № 8 (66). – С. 198.
3. Тульчинский Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности / Г. Л. Тульчинский. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – С. 264.
4. Меньшикова О.И. Социальные инвестиции российского бизнеса - необходимое условие роста уровня и качества жизни населения / О.И. Меньшикова // *Вестник Национального института бизнеса*. – 2020. – № 2 (49). – С. 135.
5. Жукова Н.Ю. Социальная ответственность бизнеса: усиление стоимости бренда и влияние на финансовые показатели компании / Н.Ю. Жукова, А.Э. Меликова // *Финансы: теория и практика*. – 2021. – № 25 (1). – С. 101.
6. Морозов А.А. Регулирование корпоративной социальной ответственности в России за последние годы / А.А. Морозов // *Экономика и бизнес: теория и практика*. – 2021. – № 1-2 (71). – С. 8.
7. Родин О.А. К вопросу о новых самообучающихся организациях / Материалы междунар. науч.-практ. конф. по проблемам социально-трудовых отношений «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление». Редколлегия: Е.С. Дашкова, О.А. Колесникова. – Воронеж. - 2023. - С. 224-226.

АУДИТ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ

Концепция аудита эффективности (эффективности контроля) возникла в связи с необходимостью повышения качества работы государственных органов финансового контроля, которые не только должны проводить проверки на соответствие финансовых операций законодательным нормам, но и обеспечивать более эффективное использование государственных ресурсов.

Аудит эффективности представляет собой метод проверки, который позволяет оценить, насколько эффективно органы государственного финансового контроля выполняют свои функции. Этот метод анализирует результаты деятельности контролирующих органов, их систему управления, структуру, процессы и процедуры.

Основная цель аудита эффективности - это выявление факторов, которые могут существенно влиять на эффективность работы государственных органов финансового контроля. Аудиторы исследуют деятельность контролирующих органов, сравнивают ее с лучшими практиками и выявляют проблемные зоны, требующие улучшения.

Аудит эффективности также помогает выявить проблемы в системе управления органов государственного финансового контроля. Он позволяет оценить, насколько хорошо функционируют системы контроля, управления, мониторинга и отчетности внутри органов финансового контроля. Основываясь на результатах аудита, можно разработать рекомендации по улучшению системы управления и контроля [3 с.175].

Одним из основных преимуществ аудита эффективности является то, что он позволяет оценить реальный вклад государственных органов финансового контроля в экономику страны. Это позволяет определить, насколько хорошо контролирующие органы выполняют свою задачу в обеспечении эффективного использования государственных ресурсов.

Кроме того, аудит эффективности позволяет выявить сильные и слабые стороны работы контролирующих органов. Он помогает определить, какие области нуждаются в дополнительной поддержке, а какие могут быть сокращены или оптимизированы. Это позволяет улучшить работу государственных органов финансового контроля и обеспечить более эффективное использование бюджетных средств [6 с. 218].

Однако, несмотря на многие преимущества аудита эффективности, его проведение может столкнуться с некоторыми трудностями. Одной из главных проблем является недостаток квалифицированных специалистов в области аудита, которые могут проводить такие исследования. Кроме того,

аудит эффективности требует большого количества времени и ресурсов, что может привести к высоким затратам на его проведение. Несмотря на эти проблемы, проведение аудита эффективности остается важным инструментом для совершенствования работы государственных органов финансового контроля. Этот метод анализа позволяет выявлять проблемы и определять области, которые требуют дополнительной поддержки и улучшений. Поэтому, проведение аудита эффективности должно стать неотъемлемой частью работы государственных органов финансового контроля, которые стремятся обеспечить более эффективное использование государственных ресурсов и повысить качество своей работы [5 с.335].

Тема аудита эффективности как инструмента совершенствования работы органов государственного финансового контроля является очень актуальной в настоящее время. Первое, что следует отметить, это то, что государственный финансовый контроль является одной из ключевых функций государства, поскольку он направлен на обеспечение эффективного использования бюджетных средств и борьбу с коррупцией. В связи с этим, повышение эффективности работы государственных органов финансового контроля является важной задачей для государства.

Тема аудита эффективности как инструмента совершенствования работы органов государственного финансового контроля является актуальной по нескольким причинам.

Во-первых, эффективность использования бюджетных средств является одним из главных приоритетов для любого государства. Государственные органы финансового контроля, такие как государственные аудиторы и контролеры, играют важную роль в обеспечении эффективного использования бюджетных средств и предотвращении финансовых нарушений. Аудит эффективности является одним из инструментов, которые помогают государственным органам финансового контроля выявлять и устранять проблемы, связанные с неэффективным использованием бюджетных средств.

Во-вторых, в условиях постоянно меняющейся экономической ситуации и растущей конкуренции между государствами, эффективность государственных органов финансового контроля становится еще более важной. Правильное использование государственных ресурсов и эффективность работы государственных органов финансового контроля могут оказать значительное влияние на экономический рост и развитие государства.

Наконец, аудит эффективности является одним из инструментов, которые помогают государственным органам финансового контроля улучшать качество своей работы. Проведение аудита эффективности позволяет выявлять проблемы и определять области, которые требуют дополнительной поддержки и улучшений, что в свою очередь позволяет государственным органам финансового контроля повышать свою эффективность и результативность.

Аудит эффективности - это один из инструментов, используемых органами государственного финансового контроля, для оценки эффективности и результативности деятельности организаций. Аудит эффективности позволяет установить соответствие между целями организации и ее результатами, а также выявить проблемные места и возможности для улучшения работы.

Республика Таджикистан является одной из стран, которая активно использует аудит эффективности в своей работе. Органы государственного финансового контроля в Таджикистане проводят аудиты эффективности в различных организациях, включая государственные учреждения, муниципальные организации, предприятия частного сектора и некоммерческие организации [4 с.75].

Целью проведения аудита эффективности является установление того, насколько эффективно организация выполняет свои функции и достигает своих целей. Аудит эффективности также помогает выявить проблемы и узкие места в работе организации, а также предлагает рекомендации для их решения.

Проведение аудита эффективности позволяет органам государственного финансового контроля в Таджикистане улучшить качество своей работы и обеспечить эффективное использование государственных ресурсов. Однако, чтобы аудит эффективности был максимально эффективным, необходимо соблюдать определенные принципы и методы его проведения.

Например, при проведении аудита эффективности необходимо учитывать специфику деятельности организации, а также ее цели и задачи. Также важно определить ключевые показатели эффективности и использовать соответствующие методы и инструменты для оценки их достижения.

Правильно проведенный аудит эффективности позволяет определить проблемные места и возможности для улучшения работы организации, а также предлагает конкретные рекомендации по их устранению. Таким образом, органы государственного финансового контроля в Таджикистане могут использовать результаты аудита эффективности для улучшения своей работы и обеспечения эффективного использования государственных ресурсов.

Кроме того, проведение аудита эффективности помогает повысить уровень прозрачности и отчетности организаций перед государством и обществом в целом. Это в свою очередь способствует укреплению доверия к органам государственного финансового контроля и повышению эффективности их деятельности [1 с.17].

Однако, для того чтобы аудит эффективности был максимально эффективным, необходимо учитывать некоторые факторы. Во-первых, необходимо обеспечить независимость аудитора и его непредвзятость в проведении аудита. Во-вторых, необходимо обеспечить доступ к достоверной и полной информации об организации и ее деятельности. И,

наконец, необходимо использовать современные методы и инструменты для проведения аудита эффективности.

Таким образом, можно сделать вывод, что аудит эффективности является важным инструментом для совершенствования работы органов государственного финансового контроля в Республике Таджикистан. Он позволяет выявлять проблемные места в работе организаций и предлагать конкретные рекомендации по их устранению, а также повышать прозрачность и отчетность перед государством и обществом. Однако, для максимальной эффективности аудита эффективности необходимо соблюдать определенные принципы и методы его проведения.

Результаты исследования показали, что аудит эффективности является важным инструментом для улучшения работы государственных органов финансового контроля. Проведение аудита эффективности позволяет выявлять проблемы и недостатки в работе государственных органов контроля и управления, определять области, требующие улучшений и рекомендовать меры по повышению эффективности и результативности их деятельности [7 с.85].

Кроме того, были выявлены основные преимущества и ограничения аудита эффективности, а также приведены примеры успешного применения этого инструмента в практике государственного финансового контроля.

В целом, исследование подтверждает актуальность использования аудита эффективности как инструмента совершенствования работы органов государственного финансового контроля. Дальнейшее развитие и улучшение этого инструмента могут помочь повысить эффективность государственных органов контроля и управления и обеспечить более эффективное использование бюджетных средств в интересах государства и общества в целом.

В заключении хотелось бы отметить, что аудит эффективности является важным инструментом совершенствования работы государственных органов финансового контроля. В результате проведенного исследования были выявлены основные принципы, задачи и методы аудита эффективности, а также его преимущества и ограничения.

Однако, несмотря на то, что аудит эффективности давно используется в практике государственного финансового контроля, его применение до сих пор не является обязательным для всех органов контроля и управления. Поэтому важно продолжать усилия по повышению осведомленности и поддержки этого инструмента среди государственных органов, предоставляя им необходимую информацию и ресурсы для его применения.

Наконец, следует отметить, что развитие аудита эффективности в государственном финансовом контроле является необходимым условием для улучшения эффективности и результативности работы государственных органов и обеспечения эффективного использования бюджетных средств.

Литература:

1. дит и выражение уверенности / С. Ф. Низомов, А. А. Мирзоалиев, М. В. Калемуллоев, С. Х. Рахимов. – Душанбе: Мега-принт, 2020. – 364 с. – ISBN 978-99975-984-4-8.
2. Бадалов, Х. Х. Концепция развития аудита в условиях цифровой экономики: теория и практика / Х. Х. Бадалов, С. Ф. Низомов, А. А. Мирзоалиев. – Душанбе: Графика принт, 2021. – 218 с. – ISBN 978-99975-378-4-3.
3. Давлатзода, Д. А. 16 шагов аудита / Д. А. Давлатзода // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2021. – № 4. – С. 73-79.
4. Давлатзода, Д. А. Совершенствование расчетно-аналитических методов посредством технологии блокчейн / Д. А. Давлатзода, С. Ф. Низомов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2021. – № 4. – С. 20-26.
5. Давлатзода, Д. А. Совершенствование бухгалтерского учета с целью трансформации переход, а от классического аудита в цифровой аудит / Д. А. Давлатзода // Chronos. – 2021. – Т. 6, № 1(51). – С. 73-77.
6. Давлатзода Д.А., Зокирова Ф.Дж. Методические процедуры проведения государственного аудита/ Давлатзода Д.А., Зокирова Ф.Дж. // Известия Иссик-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. -2020. -№3(30). - С. 174-178.
7. Зокирова Ф.Дж. Направления повышения эффективности осуществления государственного аудита в Республике Таджикистан/ Зокирова Ф.Дж. //Вестник Таджикского Национального Университета. Серия социально-экономических наук и общественных наук. -2020. -№2. - С.65-70.
8. Зокирова, Ф. Д. Программно-информационное обеспечение эффективности функционирования органов государственного финансового контроля / Ф. Д. Зокирова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2019. – № 5-1. – С. 42-46.
9. Зокирова, Ф. Д. Институциональные предпосылки формирования государственного аудита / Ф. Д. Зокирова // Известия Иссик-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. – 2019. – № 2(25). – С. 333-340.
10. Зокирова Ф. Дж. Современное состояние и перспективы развития рынка налогового аудита в Республике Таджикистан / Зокирова Ф.Дж. //Вестник Таджикского Национального Университета. Серия социально-экономических наук и общественных наук. -2019. -№3. - С.189-194.
11. Низомов, С. Ф. Развитие государственного аудита в условиях цифровизации экономики: теория и практика : Учебник / С. Ф. Низомов, Ф. Д. Зокирова, Д. А. Давлатзода. – Душанбе : «Матбааи ДМТ», 2022. – 159 с. – ISBN 978-99985--7341-3.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА МОСКВЫ

В век цифровизации и информатизации, в условиях быстро изменчивых реалий на рынке труда больше всего страдают лица предпенсионного возраста. При снижении мобильности, гибкости и часто возникающих сложностях в понимании работы современного информационного оборудования граждане в возрасте 50-65 лет испытывают множество сложностей в поиске работы. Законодательство Российской Федерации, на сегодняшний день, предоставляет некоторые особые права и гарантии при трудоустройстве для данной категории граждан, однако все они носят достаточно общий характер, что делает соискателей крайне незащищенными. С введением в силу пенсионной реформы в 2019 году, когда пенсионный возраст увеличился на 5 лет (для женщин – с 60 лет, для мужчин – с 65 лет), проблема усугубилась. Граждане в возрасте 55-65 лет, доля которых, по данным Росстат, на 1 января 2023 года составила более чем $\frac{1}{4}$ от общей численности населения трудоспособного возраста, сталкиваются с множеством проблем в ходе процесса трудоустройства, которые будут рассмотрены далее [1]. В связи с событиями в мире, связанными с пандемией covid-19 и сложной политической ситуацией многие компании были закрыты или ушли с Российского рынка, что привело к массовому сокращению персонала и ликвидации компаний и еще больше обострило проблему поиска работы, в особенности, для возрастных граждан.

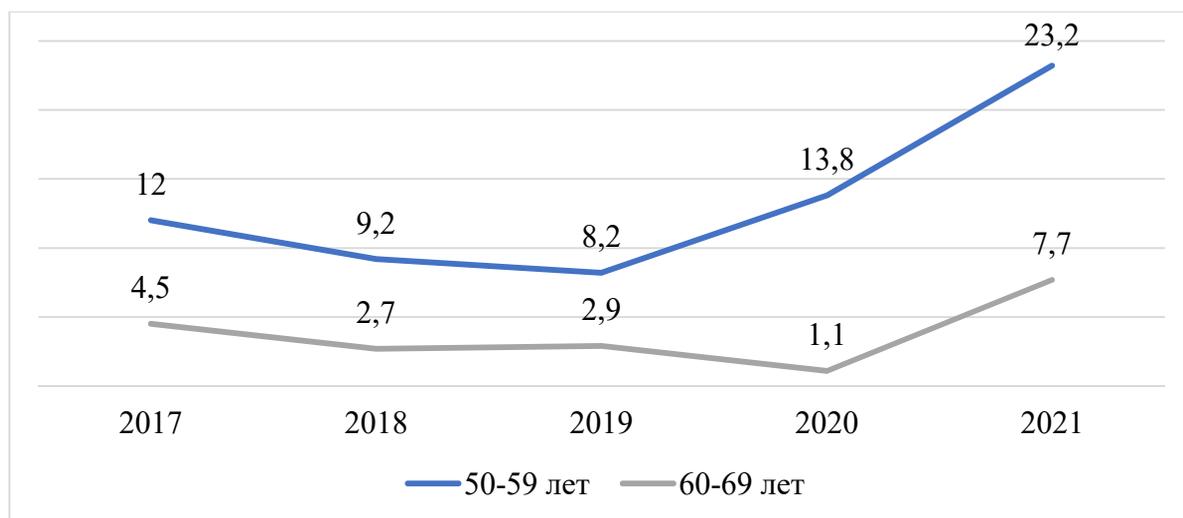


Рис. 1 - Уровень безработицы граждан в возрасте 50-69 лет в Москве, 2017-2022 гг., %.

Источник: Рисунок составлен автором на основе материалов [2]

Так, в Москве, по данным Росстат, уровень безработицы среди граждан в возрасте 50-59 лет из общего процента безработных за период с

2017 года по 2021 год увеличился на 11,2%, а в возрасте 60-69 лет – на 3,2%.

По данным Мосстат, на конец 2022 года уровень безработицы среди предпенсионеров от общего числа безработных снизился и составил 17,3%, однако такая тенденция, во многом, связана с выходом с дистанционного формата работы и государственной поддержкой компаний после пандемии, которая является временной и не решает проблему трудоустройства лиц предпенсионного возраста в корне [3].

Исходя из статистики, собранной ООО «Эйч Ар Профи», основными причинами, по которым работодатели не хотят брать на работу возрастных соотрудников связана с:

- сомнениями в обучаемости (73%);
- уверенностью, что пожилой сотрудник не вольется в молодой коллектив (50%);
- сомнениями в достаточной мотивации для дальнейшего развития (47%);
- более молодым руководством, не имеющим опыта управления подчиненными старшего поколения (42%);

В свою очередь, опрос среди безработных граждан возраста 50+ показал, что наиболее частые отказы они получали по причинам: более молодого возраста руководителей (65%), сомнений в их мотивации к карьерному развитию (49%) и сложностей в адаптации в более молодом коллективе (48%) [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что наиболее значимой проблемой с приемом на работу со стороны работодателей в отношении предпенсионеров является дискриминация. Работодатели уверены в том, что из-за разницы во взглядах, приоритетах между поколениями возрастной сотрудник не сможет найти общий язык с коллегами и руководителями, что приведет к возникновению конфликтов и ухудшению психологического климата в коллективе.

С другой стороны, сами соискатели предпенсионного возраста испытывают страх при поиске работы в связи с их недостаточной обученностью цифровым технологиям, а также с более низкой мобильностью по сравнению с более молодыми сотрудниками. Многие из них и сами боятся не влиться в динамично развивающийся коллектив молодых специалистов и быть «тяжкой ношей» для своего руководства.

Однако стоит отметить, что многие предпенсионеры сейчас являются очень активными и готовы развиваться, пробовать новые сферы деятельности, изучать цифровые технологии и часто обладают даже большей мотивацией, чем молодое поколение. Как им утроиться на работу и не столкнуться с дискриминацией?

В рамках национального проекта «Демография» для способствования самореализации и трудоустройства людей старше 50 лет в Москве с 2019 года стартовал проект «Моя карьера», который помогает возрастным гражданам приобрести уверенность на рынке труда [5]. В

рамках данного проекта люди предпенсионного возраста могут освоить новые компетенции и расширить свои профессиональные навыки, пройти курсы повышения квалификации и переквалификации, а также получить абсолютно новую профессию.

Так, наиболее популярным тренингом сегодня является курс «Как составить резюме?», где подробно рассматриваются все пункты характеристик соискателя, а также, на практике, наиболее частные ошибки. Кроме того, в рамках процесса трудоустройства проводится курс «Как пройти собеседование с работодателем?», на котором соискателей учат тому, как правильно выстроить беседу, грамотно презентовать свои ключевые навыки и умения и отвечать на наиболее популярные вопросы HR-специалистов, а тренинг «Работа в разновозрастном коллективе» помогает возрастным сотрудникам адаптироваться в молодом коллективе, найти общий язык с коллегами и преодолеть барьер с более молодыми руководителями.

Для лиц старше 50 лет на базе Московских университетов, также в рамках нацпроекта «Демография» реализуются программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Например, в РЭУ им Г.В. Плеханова действует более 50 программ обучения для граждан 50 лет и старше, из которых наиболее востребованными являются: «Осуществление, контроль и управление закупками», «Маркетинг, реклама и связи с общественностью», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Логистика», «Управление персоналом», «Веб-дизайн и разработка сайтов», «Интернет-маркетинг», и пакет программ «1С:Предприятие» [6].

В связи с изменением пенсионного возраста, ухудшением экономической ситуации в стране, а также пересмотром восприятия старения и желанием у предпенсионеров продолжать активную жизнь, потребность в трудоустройстве граждан старше 50 лет возрастает, поэтому необходимо вводить дополнительные меры по совершенствованию политики.

В рамках дальнейшего развития рынка труда лиц предпенсионного возраста необходимо внедрение обучающих курсов по работе, развитию и адаптации сотрудников старшего поколения для руководителей и работодателей. Для наиболее эффективной реализации потребуется государственный контроль за осуществлением соответствующих новшеств. К примеру, проведение ежегодных независимых проверок знаний руководителей об особенностях работы с сотрудниками предпенсионного возраста как в рамках законодательных прав и обязанностей, так и в осведомленности личностными характеристиками возрастных работников, с последующим опросом персонала данной категории об оценке условий труда. Такой процесс позволит контролировать соблюдение необходимых мер и требований в отношении предпенсионеров и укрепить их защищенность.

Для повышения стимулирования работодателей в трудоустройстве граждан возраста 50+, на уровне законодательства, стоит также ввести

налоговые льготы для данной категории. Например, снизить процент отчислений в социальные фонды. Такой подход повысит заинтересованность компаний в найме возрастных сотрудников, позволив им снизить затраты на персонал.

Кроме того, для снижения уровня безработицы среди граждан предпенсионного возраста в компаниях определенных сфер деятельности необходимо выделить квоту на сотрудников данной категории. Во избежание протестов со стороны работодателей квоты необходимо выделить в сферах наиболее лояльных к предпенсионерам. По данным Уралинформбюро, к ним относятся: сфера производства и агропромышленности (16,3%), ритейл (14,7%), а также транспортная отрасль (10%) [7]. Также квоты можно выделять на рабочих местах со стандартными типовыми операциями, требующими аккуратности, знания и опыта, где предпенсионеры смогут комфортно и эффективно выполнять задачи без длительных дополнительных обучений.

Для повышения уровня трудоустройства в других сферах, в которых работодатели еще не обладают достаточной лояльностью к возрастным сотрудникам, необходимо развивать в населении данной категории компетенции, в которых заинтересованы компании. По данным онлайн-сервиса для оценки персонала Squadrille, 56% московских компаний примут на работу граждан предпенсионного возраста, если они готовы учиться новым навыкам и компетенциям, быть гибкими и использовать новые возможности, а также проявлять интерес к работе [8]. Таким образом, помимо уже реализующихся мер по поддержке возрастных соискателей, для их развития стоит внедрить больше программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в особенности, в рамках информационных технологий, конкретно для данной возрастной группы, где навыкам будут обучать на понятном для них языке и в необходимом темпе, а также предоставлять скидки и льготы на такие развивающие программы как для самих граждан, так и для компаний, в которых работают сотрудники 50+.

Помимо работы по найму для предпенсионеров также нужно повысить доступность предпринимательской деятельности. В ее рамках необходимо введение льготных кредитных условий на открытие бизнеса, льготное налогообложение, дополнительные государственные субсидии и гранты, предоставление рекламных компаний и маркетинговой информации на льготной или безвозмездной основе, а также помощь в объединении и консолидации по профилям деятельности.

По данным аналитического центра НАФИ, 57% граждан от 51 до 60 лет считают, что в их возрасте найти достойную работу невозможно или крайне затруднительно [9]. Однако, на сегодняшний день, в Москве постепенно реализуются программы по профессиональному развитию активных предпенсионеров. Дополнительные меры со стороны государства в виде налоговых льгот для компаний и квотируемых рабочих мест позволят снизить уровень безработицы среди населения 50+, обучение

руководителей развитию и адаптации сотрудников предпенсионного возраста снизят уровень дискриминации, программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки повысят конкурентоспособность предпенсионеров, а льготные условия в предпринимательстве позволят гражданам активно развивать собственный бизнес, что скажется на снижении уровня бедности как в Москве, так и, в целом, в России.

Литература:

1. Население // Управление Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области URL: <https://77.rosstat.gov.ru/folder/64634> (дата обращения: 30.09.2023).
2. Регионы России. Социально-экономические показатели // Федеральная служба государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 26.09.2023).
3. Занятость и безработица в Москве в декабре 2022 года // Управление Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области URL: <https://77.rosstat.gov.ru/folder/70759/document/196100?print=1&ysclid=lmzcyo4666942193685> (дата обращения: 26.09.2023).
4. ПОЧЕМУ КАНДИДАТАМ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА ОТКАЗЫВАЮТ В РАБОТЕ // ООО «Эйч Ар Профи» URL: <https://hr-profi.ru/news/pochemu-kandidatam-predpensionnogo-vozrasta-otkazyvayut-v-rabote/> (дата обращения: 27.09.2023).
5. Как устроиться на работу после 50 лет // Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы URL: <https://dszn.ru/press-center/news/2177?ysclid=lmze3fwpn3657879187> (дата обращения: 27.09.2023).
6. Переквалификация повысит шансы найти работу в предпенсионном возрасте // Российская газета URL: <https://rg.ru/2021/06/15/perekvalifikaciia-povysit-shansy-najti-rabotu-v-predpensionnom-vozraste.html> (дата обращения: 30.09.2023).
7. Названы сферы, куда охотнее всего берут работать предпенсионеров // Уралинформбюро URL: <https://finance.rambler.ru/other/43355924-nazvany-sfery-kuda-ohotnee-vsego-berut-rabotat-predpensionerov/> (дата обращения: 30.09.2023).
8. Сколько компаний готовы принять на работу предпенсионеров // Центр занятости населения города Москвы "Моя работа" URL: <https://czn.mos.ru/News/Detail/?id=879ff5d6-6d5c-4556-b930-53e610b09e39&ysclid=ln6ag1jita88749456> (дата обращения: 30.09.2023).
9. Каждый третий россиянин предпенсионного возраста рассчитывает найти работу в случае увольнения // Аналитический центр НАФИ URL: <https://nafi.ru/analytics/kazhdyy-tretiy-rossiyanin-predpensionnogo-vozrasta-rasschityvaet-nayti-rabotu-v-sluchae-uvolneniya/> (дата обращения: 01.10.2023).

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА

Одной из наиболее востребованных систем менеджмента качества в современное время можно считать концепцию бережливого производства.

Основной задачей бережливого производства считается выявление и устранение всех потерь, не связанных с непосредственной деятельностью и не имеющих ценности для потребителя.

В основе бережливого производства используют такие ключевые подходы менеджмента, как обеспечение соответствия критериям технологичности, четкое следование требованиям стандартов, обучение персонала и строгая дисциплина, а также постоянное улучшение процессов. Улучшения должны быть постоянными, цикличными и постепенными, при этом они могут быть небольшими, но создают возможность снизить риски и обеспечивают развитие в долгосрочной перспективе.

Нужно сказать, что история бережливого производства еще не написана точно и постоянно эволюционирует. Первоисточниками идей концепции бережливого производства, можно с уверенностью считать школу «научного менеджмента», появившуюся к началу двадцатого века.

Основоположник научного управления производством Ф.У. Тейлор первым проводил опыты по облегчению тяжелого и рутинного труда используя научный подход. Результаты деятельности Ф.У. Тейлора пробудили огромный интерес и вызвали поиски различных способов рационализации процессов труда на базе моделирования самых лучших приемов.

В частности, Фредерик Тейлор определил дифференцированную систему оплаты труда (так называемую оплату за производительность), кроме того, он вводит понятие стандарта для выполнения тех или иных видов работ, что характерно, уже действия рабочих в методиках были описаны буквально по секундам. Также Тейлор предложил стандартный учет издержек производства, включая накладные расходы [1].

Таким образом, Тейлор анализирует производственные рабочие процессы в поиске оптимального способа выполнять любую задачу с тем, чтобы сокращать потери производительности и оем самым увеличить прибыль.

Совершенствование производственных процессов и борьба с потерями явились основополагающими идеями на предприятиях Генри Форда, который дальше развивал научные предложения Ф. Тейлора.

Отличие концепции Тейлора от идей Г.Форда, в том, что первый главное внимание уделял «человеческому фактору», а второй развитию технологий производства.

Генри Фордом в производственные процессы были введены конвейеры, что существенно снизило влияние человеческого фактора на

качество выполняемых операций. Его идеи и принципы, представленные в рамках концепции научного менеджмента, в основу которых положены строгая научная система знаний, на которых строится производственный процесс, обязательное расположение всех инструментов по ходу производственного процесса (всех мощностей), регламентирование ритма производства, механизация всех транспортных операций и всех передвижений, поточный метод, конвейеризация производства – в полной мере соотносятся с принципами бережливого производства [2].

Значительный вклад в развитие теории научного менеджмента внесли советские ученые. В России в 20–30 годы XX века научная организация труда была построена на идеях Алексея Капитоновича Гастева: развитие способности к непрерывному совершенствованию трудовых установок; вовлечение рабочих в производственную инициативу; повышение производительности труда путем рационализации рабочего места; отсутствие «запасов впрок»; принцип непрерывного потока выполнения работ. Идеи А.К. Гастева, изложенные в его известном научном труде «Как надо работать» [1].

По мнению ученого, основой организации культурно-технической жизни предприятия является именно стандартизация, в которой доминирует принцип системности [2].

Взгляды А.К. Гастева в отличие от представителей школы «научного менеджмента», особой «тейлоровской» системы организации производством и «фордовском» совершенствовании технологической соронности производства, А.К. Гастев сконцентрировал особое внимание на человеческом капитале.

Алексей Капитонович Гастев считал, главное звено на предприятии – это именно человек, а эффективность организации начинается, прежде всего, с личной эффективности каждого человека на конкретном рабочем месте.

Разработанная ученым система методов научной организации труда, в конечном счете, основывается на сокращении времени, затрачиваемого в процессе труда, что «роднит» их с концепцией бережливого производства.

Таким образом, идеи советских специалистов по организации труда под руководством А. К. Гастева так же легли в основу бережливого производства.

Анализируя основные идеи ученых данного периода развития менеджмента, можно с полной уверенностью утверждать, что школа научного менеджмента являлась источником идей и основополагающей платформой для развития идей концепции бережливого производства.

Таким образом, анализируя эволюцию систем управления, теоретические разработки можно констатировать, что в ходе их эволюции ученые и практики стремились к рациональной организации производства, в основе которой лежит управление персоналом, вовлеченным в качественный высокопроизводительный труд.

Результаты управленческого процесса – это продукция, полностью удовлетворяющая требованиям потребителей, которая принесет предприятию хорошую прибыль. При этом процесс производства должен быть организован рационально с точки зрения взаимодействия процессов, с минимальным количеством потерь и непроизводительной деятельности. Такие установки, принципы и направления развития полностью коррелируют с основными принципами, подходами и методами бережливого производства.

Основателем бережливого производства по праву считается японец Тайити Оно, им была выстроена система производства (Производственная система Toyota или Toyota Production System (TPS)). Он очень много почерпнул из ранее накопленного мирового опыта и что немаловажно рассматривал опыт организации НОТ Алексея Капитоновича Гастева.

Усовершенствованная система Тайити Оно была ориентирована на повышение производительности труда персонала, экономию ресурсов, улучшение качества и снижение себестоимости продукции.

Взяв за основу эту систему, Джон Крафчик и Дэниэл Джонс и Джеймс Вумек в 1990 году дальше развили эту бизнес-стратегию и окончательно сформулировали все принципы концепции «Бережливое производство».

Таким образом, внедрение бережливого производства является эффективной концепцией на пути совершенствования бизнес-процессов предприятия, однако для более эффективного внедрения данной концепции необходимо знать какие именно процессы и операции нуждаются в оптимизации.

Как нам представляется выявление излишних затрат, при осуществлении этих операций поможет выявить функционально-стоимостной анализ. Данный анализ позволяет детально структурировать затраты, определяет возможности ими управлять в отдельных бизнес-процессах, что поможет решить главную задачу сокращения потерь при использовании систем «бережливости» на производстве.

Литература:

1. Погребняк С. Бережливое производство. Формула эффективности / С. Погребняк. – М.: Триумф, 2018. – 756 с.
2. Швиденко Д.Н. Проблемы и перспективы развития инструментов бережливого производства на предприятиях железнодорожного транспорта / Д. Н. Швиденко // Наука и бизнес: пути развития. – 2020. – № 1 (103). – С. 142–149.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ФОРМИРОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКИХ ОСНОВ И РЕАЛИЗАЦИЯ ЗАДАЧ

Мировая практика и опыт успешных отечественных сельскохозяйственных производителей показывают, что применение современных цифровых технологий позволяет сформировать оптимальные почвенно-агротехнические и организационно-территориальные условия, обеспечивающие в течение всего жизненного цикла сельскохозяйственной продукции значительное повышение урожайности и производительности труда, снижение материальных затрат на ГСМ, электроэнергию, средства защиты растений, оплату труда и другие виды расходов, сохранение плодородия почв и защиту окружающей среды.

Цифровизация сельского хозяйства необходима для повышения эффективности и устойчивости его функционирования путем кардинальных изменений качества управления как технологическими процессами, так и процессами принятия решений на всех уровнях иерархии, базирующихся на современных способах производства и дальнейшего использования информации о состоянии и прогнозировании возможных изменений управляемых элементов и подсистем, а также экономических условий в сельском хозяйстве.

Однако отечественные производители сельскохозяйственной продукции и продовольствия вследствие длительного отсутствия условий для инвестиций и сложившегося на текущий момент времени низкого уровня обеспеченности современными информационными технологиями отстают от сельскохозяйственных производителей стран с развитым АПК в таких значимых показателях, как производительность труда, урожайность и др.

На сегодняшний день еще не разработана совершенная методика для оценки показателей макроэкономической эффективности от цифровизации экономики [1]. Это связано с тем, что берутся расчеты удельного веса информационных технологий (разработка и производство программного обеспечения, услуг сотовых операторов связи, консалтинговых компаний, компаний-вендоров и т. д.), т. е. рассчитываются показатели компаний, непосредственно занятых в разработках и применении ИТ-продуктов. Существуют только отдельные расчеты процентных показателей экономического эффекта от внедрения ERP-решений [2].

Однако, на наш взгляд, необходимо сконцентрировать усилия не столько на поиске способов обоснования инвестиций во вложения в средства цифровизации ключевых бизнес-процессов, сколько на выявлении источников экономических преимуществ, которое позволяет выявить способы и подходы, обусловленные процессом цифровизации. Для

этого необходимо очертить пласт методических решений, которые потенциально может включать цифровая стандартизация процессов.

Одной из самых острых методологических проблем, обсуждаемых современной экономической наукой, является проблема математического описания экономики или ее формализации, т.е. проблема отображения хода и результатов экономического мышления в точных понятиях, положениях,

математических формулах. Формализация противопоставлена содержательному и интуитивному экономическому мышлению и проявляется в активном внедрении в экономические исследования средств статистики, эконометрики и моделирования. В этом смысле моделирование и формализация - это близкие по своей сути методы исследования [3].

В последние годы среди экономистов ведется дискуссия по поводу реалистичности и адекватности математических моделей экономики. В широком смысле – это дискуссия о границах математической экономики, о необходимости и оправданности математического описания социально-экономических процессов. По мнению Е. В. Балацкого [4], Г. Б. Клейнера [5], С. Моисеева [6], В. М. Полтеровича [7] «задача современных экономических теорий и моделей заключается в оправдании существования того, что и без того уже существует». При этом качество выполнения этой задачи определяется лишь профессионализмом специалиста, занятого моделированием. А мировой кризис 2008 года, по их мнению, указал на несостоятельность экономистов-математиков в прогнозировании сложной динамики экономических систем и присущую им нестабильность [8].

Однако необходимость применения математического аппарата в познании экономических процессов отстаивается многими экономистами.

По мнению нобелевского лауреата К. Эрроу «выявление и объяснение связей между эмпирическими фактами только с помощью вербальных рассуждений невозможно. Чистая экономика представляет собой нечто более сложное по сравнению с ее математическим описанием, и, чтобы упростить ее, как раз и нужна математика» [9]. Системное использование математических приёмов моделирования и решения хозяйственных задач формируют научные основы интерпретации экономических процессов, к которым, например, можно отнести школу линейного программирования Л. В. Канторовича.

Текущий тренд цифровизации экономических процессов нуждается в методах формализованного описания социально-экономических систем для выявления оптимальных режимов их функционирования. Ряд американских и европейских ученых утверждают, что использование экономико-математических моделей, когда «предметом экономической науки определяется оптимальное распределение ограниченных ресурсов, что сводит экономику к изучению оптимальных решений в рамках четко поставленной задачи выбора» [10] является ограниченным, однако на мезо- и микроуровне данный подход обеспечивает должную практичность.

Линейное программирование (ЛП) – это направление математического программирования, изучающее методы решения экстремальных задач, которые характеризуются линейной зависимостью между переменными и линейным критерием.

Классическими примерами практических задач, сводящихся к задаче линейного программирования, являются задача о рационе, а также задача о составлении плана производства.

Возможные случаи допустимого множества решений задачи линейного программирования.

1) Допустимое множество решений пусто. Данному случаю соответствует взаимная противоречивость ограничений, входящих в задачу.

2) Допустимое множество – выпуклый ограниченный многогранник.

3) Допустимое множество – выпуклое неограниченное многогранное множество.

Два последних случая достаточно легко представить в двух или трехмерном измерении. В пространстве большей размерности понятие многогранника (многогранного множества) вводится абстрактно как пересечение гиперплоскостей и гиперполуплоскостей, определяемых соответствующими линейными уравнениями и неравенствами, входящими в состав ограничений задачи.

Характерным свойством многогранника является наличие в нем особых точек – вершин.

Возможные случаи оптимальных решений (планов) задачи линейного программирования.

1) *Задача не имеет оптимальных решений.* Данный случай может возникнуть: либо тогда, когда допустимое множество решений пусто ("не из чего выбирать" оптимальный план), либо когда допустимое множество представляет собой неограниченное многогранное множество, и целевая функция на нем неограниченно возрастает (если $L \rightarrow \max$) или неограниченно убывает (при $L \rightarrow \min$).

2) *Задача имеет единственное решение (единственный оптимальный план).* Это решение обязательно совпадает с одной из вершин допустимого множества.

3) Задача имеет бесконечное множество оптимальных решений, заданное некоторым линейным образованием – ребром, гранью, гипергранью и т.д. Среди точек этого линейного образования имеются и вершины допустимого множества.

Таким образом, основное утверждение теории линейного программирования, в конечном итоге определяющее специфические способы его решения, можно сформулировать следующим образом: если задача линейного программирования имеет хотя бы один оптимальный план, то его следует искать среди вершин допустимого множества решений [11].

Однако отметим, что применение задач линейного программирования в условиях современных концептуальных постановок крайне ограничено. Например, использование стратегии устойчивого развития предполагает продвижение триединой концепции, в соответствие с которой эффект достигается благодаря равному продвижению социальных, экологических и экономических интересов. Дальнейшее использование социальных и экологических интересов в виде ограничивающих факторов модели линейного программирования потенциально приводит к сужению области допустимых решений, а в перспективе и к отсутствию оптимального решения. В таком случае, социальные и экологические параметры выходят из системы ограничений и становятся равноправными целевыми функциями, имеющие свой критерий оптимизации в процессе построения плана развития. Линейное программирование в таком случае не применимо ввиду многокритериальной целевой функции. Таким образом, требуется определение некоторого компромиссного решения, постановка которого должна иметь соответствующее математическое описание. Эффективным средством в таком случае можно считать использование методических решений целевого программирования.

Идея **целевого программирования** заключается в том, чтобы установить некоторый уровень достижения целей по каждому критерию. Целевое программирование (ЦП) – это идеальный подход, когда достижение критериями целевых (или пороговых) значений является особенно важным.

Особенности целевого программирования:

- любой критерий трактуется как цель;
- достижению отдельных целей приписываются приоритеты;
- вводятся переменные d_i^+ , d_i^- , являющиеся мерой отклонения от целевых или пороговых уровней сверху и снизу соответственно;
- минимизируется взвешенная сумма переменных отклонений с целью найти решения, наилучшим образом удовлетворяющих целям.

Обычно точка, удовлетворяющая сразу всем целям, принадлежит утопическому множеству, которое трактуется как множество критериальных векторов, которые одновременно удовлетворяют всем целям. Поэтому стараемся найти допустимую точку, которая достигает всех целей «как можно лучше». Методы отыскания этих точек и составляет предмет целевого программирования.

Имитационное моделирование включает в себя идеи и приемы статистического моделирования на ЭВМ, имитационное моделирование исторически выросло из метода статистических испытаний. Имитационные модели идеально подходит для исследования стохастических систем, случайных процессов (используются на входе переменные, задаваемые известными законами распределения, можно реализовать вероятностные развития ситуаций, описать случайные процессы, проводить вероятностное оценивание характеристик модели на

выходе), т.е. идеи метода Монте-Карло воплощаются в имитационном моделировании. Однако в случае с имитационным моделированием речь идет об исследовании сложных систем и решении сложных проблем, в котором отражается структура и динамика моделируемой системы. На ЭВМ реализуются не статистические испытания (опыты), а целенаправленные вычислительные эксперименты.

Метод имитационного моделирования является экспериментальным методом исследования реальной системы по ее компьютерной модели, который сочетает особенности экспериментального подхода и специфические условия использования вычислительной техники. Имитационное моделирование является машинным методом моделирования, собственно без ЭВМ никогда не существовало, и только развитие информационных технологий привело к становлению этого вида компьютерного моделирования. В приведенном определении акцентируется внимание на экспериментальной природе имитации, применении имитационного метода исследования (осуществляется экспериментирование с моделью).

Действительно, в имитационном моделировании важную роль играет не только проведение, но и планирование эксперимента на модели.

В процессе имитационного моделирования исследователь имеет дело с четырьмя основными элементами:

1. Реальная система;
2. Логико-математическая модель моделируемого объекта;
3. Имитационная (машинная) модель;
4. ЭВМ, на которой осуществляется имитация – направленный вычислительный эксперимент.

Исследователь изучает реальную систему, разрабатывает логико-математическую модель реальной системы.

Имитационный характер исследования предполагает наличие логико- или логико-математических моделей, описываемых изучаемый процесс (систему). Чтобы быть машинно-реализуемой, на основе логико-математической модели сложной системы строится моделирующий алгоритм, который описывает структуру и логику взаимодействия элементов в системе [12].

Программная реализация моделирующего алгоритма – есть имитационная модель. Она составляется с применением средств автоматизации моделирования: технология имитационного моделирования и инструментальные средства моделирования – языки и системы моделирования. Часто имитационную модель отличают от обычной математической более детальным описанием моделируемого объекта, но критерий границы между этими понятиями не вводится. В принципе любую математическую модель экономической системы можно называть имитацией экономического процесса. Однако, этот термин является более точным, когда построенная модель воспроизводит не только статическую взаимосвязь между объектами системы, но и имитирует развитие системы

во времени. Такие модели называют имитационными динамическими (ИДМ) [13].

Далее ставится и осуществляется направленный вычислительный эксперимент на имитационной модели, в результате которого собирается и обрабатывается информация, необходимая для принятия решений с целью воздействия на реальную систему.

Отличительной особенностью метода имитационного моделирования является возможность описания и воспроизведения взаимодействия между различными элементами системы. Таким образом, чтобы составить имитационную модель, надо:

- представить реальную систему (процесс), как совокупность взаимодействующих элементов;
- алгоритмически описать функционирование отдельных элементов;
- описать процесс взаимодействия различных элементов между собой и с внешней средой [14].

Ключевым моментом в имитационном моделировании является выделение и описание состояний системы. Система характеризуется набором переменных состояний, каждая комбинация которых описывает конкретное состояние. Следовательно, путем изменения значений этих переменных можно имитировать переход системы из одного состояния в другое. Таким образом, имитационное моделирование – это представление динамического поведения системы посредством продвижения ее от одного состояния к другому в соответствии с хорошо определенными операционными правилами. Эти изменения состояний могут происходить либо непрерывно, либо в дискретные моменты времени [12].

Таким образом, методическую основу реализации задач цифровизации экономических процессов аграрных предприятий составляют методы экономико-математического моделирования, задачей которых является обеспечение достаточного уровня параметризации экономической подсистемы аграрных предприятий с целью обеспечения последующего информационного обмена в рамках единого информационного пространства для обеспечения эффективных режимов управления социально-экономическими и экологическими процессами. Мера информатизации хозяйственной деятельности определяется рациональностью внедрения механизмов мониторинга, контроля и управления.

Литература:

1. Электронный ресурс/Фонд стратегической культуры. Цифровая экономика - светлое будущее человечества или биржевой пузырь?/Валентин Катасонов. - Режим доступа: [<https://www.fondsk.ru/news/2017/01/08/cifrovaja-ekonomika-svetloe-budushee-chelovechestva-ili-birzhevoj-puzыр-43346>].

2. Эдер, А. В. Экономическая целесообразность внедрения ИТ-решений на предприятиях пищевой промышленности/ А. В. Эдер // Все о мясе. - 2018. -№ 4. - С. 26-29.

3. Овчаров А.О. Методы экономической науки и проблема моделирования // Финансы и кредит. 2014. №15 (591). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-ekonomicheskoy-nauki-i-problema-modelirovaniya>
4. Балацкий Е.В. Западное и российское сообщество экономистов: какая модель лучше? URL: <http://www.kapital-rus.ru/index.php/articles/article/974>.
5. Клейнер Г. К спору о методе: исследование бедности или бедность исследования? (О статье М. Локшина «Использование научного метода в российских исследованиях в области бедности») // Вопросы экономики. 2008. № 6. С. 61-70.
6. Моисеев С. Формализация макроэкономики и ее последствия для денежно-кредитной политики // Вопросы экономики. 2007. № 2. С. 46-57.
7. Полтерович В.М. Кризис экономической теории. URL: <http://ts1.cemi.rssi.ru/rus/publicat/e-pubs/d9702t/d9702t.htm>.
8. Коландер Д. и др. Финансовый кризис и провалы экономической науки // Вопросы экономики. 2010. № 6. С. 10-25.
9. Гринберг Р., Рубинштейн А. Теория, инновации и контуры будущей экономики в диалоге с Кеннетом Эрроу // Вопросы экономики. 2010. № 10. С. 5-16.
10. Коландер Д. и др. Финансовый кризис и провалы экономической науки // Вопросы экономики. 2010. № 6. С. 10-25.
11. Леонова Н.Л. Задачи линейного программирования и методы их решения: учебно-методическое пособие /ВШТЭ СПбГУПТД. - СПб.,2017. - 75 с.
12. Лычкина Н.Н. Имитационное моделирование экономических процессов. Учебное пособие. URL: <https://www.hse.ru/data/2012/06/27/1255909636/Учебное%20пособие%20Лычкиной.pdf>
13. Саморуков Д. И. Применение имитационных моделей в экономическом прогнозировании URL: <https://viperson.ru/articles/primenenie-imitatsionnyh-modeley-v-ekonomicheskom-prognozirovanii>
14. Ломазов В.А., Евсюков Д.Ю., Петросов Д.А., Сердюков В.С. оценка адекватности имитационного моделирования инновационных производственно-экономических процессов // Фундаментальные исследования. – 2020. – № 2. – С. 43-48 URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42683>

Касьянов С.Ю. (директор)

Ассоциация «Российский дом международного научно-технического сотрудничества»

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ТРАНСФЕРА ТЕХНОЛОГИЙ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С ЗАРУБЕЖНЫМИ СТРАНАМИ

В современном мире уровень социально-экономического развития страны в значительной степени определяется способностью генерировать новые знания и реализовывать их в высоких технологиях. Целями инновационной политики ведущих стран мира являются увеличение вклада науки и техники в развитие экономики, обеспечение прогрессивных преобразований в сфере материального производства, повышение конкурентоспособности национальных продуктов на мировом рынке.

Современная инновационная среда представляет собой динамично

развивающееся направление экономической деятельности, как на уровне отдельных государств, так и на уровне мирового хозяйства в целом [1]. В частности, на государственном и межгосударственном уровне выросла значимость инновационных факторов, позволяющих повысить уровень инновационной активности промышленных предприятий, обеспечить конкурентоспособность промышленной продукции и сформировать эффективную инновационную инфраструктуру [2].

Развитие международной кооперации и разделения труда, усложнение технологических процессов современного производства формируют определенные требования к формату международного сотрудничества в сфере инноваций [3], а также формируют потребность в новых формах и инструментах организации эффективного взаимодействия интеллектуального и финансового капитала, обеспечивающих существенные конкурентные преимущества [4], в т.ч., в рамках задач организации международного трансфера технологий.

К новым организационным формам эффективного взаимодействия можно отнести международные инновационные сети трансфера технологий, учитывающие национальную специфику стран-участниц, развитие которых способствует возникновению эффекта синергии.

Но несмотря на интенсивное развитие международной передачи технологий, влияние новейших научных разработок на развитие экономик государств, повышенное внимание правительств к вопросам консолидации и активизации целенаправленных действий по участию в международной системе трансфера технологий, в настоящее время имеются некоторые проблемы и противоречия в развитии системы трансфера технологий, включая вопросы конфиденциальности научно-технических разработок.

При формировании международных инновационных сетей трансфера технологий возникает необходимость учитывать национальные аспекты каждой из стран участника сети. Все форматы, предлагаемые разными странами, представляют центрированную модель в привязке к конкретной стране без учета национальных нюансов и не являются работоспособными в международном аспекте трансфера технологий.

Коммуникационные платформы каждой из стран осуществляют обмен всей необходимой информацией внутри экосистемы конкретной страны, состоящей из разных типов акторов, играющие разные роли в инновациях. Среди них университеты, представители бизнеса (компании), центры трансфера технологий, стартапы, технопарки и бизнес-инкубаторы. Акторы в каждой стране делятся информацией о себе и мероприятиях, которые они проводят, например, о мастер-классах, семинарах или летних школах с программой инноваций, учебных курсах, конференциях и т.д. Сбор и распространение информации может происходить на национальных языках внутри экосистемы страны.

В свою очередь, полноценное понимание всех нюансов трансфера технологий и технологий каждым участником процесса трансфера технологий может быть достигнуто с использованием «единого языка»

обмена информацией для полноценного понимания всех нюансов партнеров каждой из стран.

Таким образом, необходимым аспектом успешной реализации задач международного трансфера технологий является согласование значений и понятий, используемых при организации работы сети, через введение Единого глоссария на «едином лингвистическом языке» (английском или ином языке утвержденным всеми сторонами), с учетом материалов и позиции международных организаций, а также формирование унифицированных систем, протоколов и шаблонов передачи информации, не зависящих от отраслевой и страновой специфики и предназначенными для единообразного понимания информации всеми участниками процесса международного трансфера технологий.

Эффективным инструментом реализации задач международного трансфера технологий могли бы стать двусторонние или межгосударственные модели, учитывающие национальные аспекты экосистемы каждой из стран участников и обеспечивающие информационный обмен, включающий трансфер знаний (обучение, образовательные мероприятия и т.д.) и трансфер технологий (запрос/предложения по трансферу технологий, мероприятия по трансферу технологий и т.д.) с учетом всех необходимых национальных предпочтений.

В качестве такого инструмента, использующего актуальные цифровые технологии, предлагается создать единую цифровую платформу трансфера технологий (далее – Платформа), которая позволит развернуть цифровую инфраструктуру мирового класса, что приведет к укреплению основ российской цифровой экономики и появлению конкурентных преимуществ Российской Федерации в области инновационного сотрудничества и трансфера технологий, а также создать среду взаимодействия для обмена информацией между российскими и зарубежными научными, технологическими, инновационными компаниями и инвестиционными фондами с целью развития науки, техники и инноваций, а также коммерциализации существующих технологий и НИОКР, создания совместных высокотехнологичных предприятий, подготовки кадров и дальнейшего совершенствования научно-технического сотрудничества между Российской Федерацией и зарубежными странами.

Литература:

1. Гаврилюк, А.В. Трансфер технологий через призму инновационных процессов в интеграционном пространстве: сложности и перспективы / А.В. Гаврилюк // Экономические науки. – 2015. – № 9 (130) – С. 32.

2. Концепция создания и функционирования евразийской сети трансфера технологий / Утверждена Решением Совета Евразийской экономической комиссии от 30 марта 2018 года N 23 // Электронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/557013895> (дата обращения: 04.10.2023).

3. Гаврилюк, А.В. Трансфер технологий через призму инновационных процессов в интеграционном пространстве: сложности и перспективы / А.В. Гаврилюк // Экономические науки. – 2015. – № 9 (130) – С. 33.

4. Гаврилюк, А.В. Трансфер технологий через призму инновационных процессов в интеграционном пространстве: сложности и перспективы / А.В. Гаврилюк // Экономические науки. – 2015. – № 9 (130) – С. 34.

Качур О.В. (к.э.н., доц.), **Стешкина Е.В.** (маг.)
Воронеж, ВГУ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ

Банковский бизнес оказывает существенное влияние на весь экономический рост, в котором банки рассматриваются как двигатель роста и развития экономики. В современном мире в условиях продолжающихся антироссийских санкций, нестабильной экономической ситуации и ограниченности финансовых ресурсов в Российской Федерации наблюдается повышенное внимание к эффективному налогообложению, которое влияет на уровень деловой активности кредитных организаций.

Налоговая система и налоговая политика государства затрагивают экономические интересы всех субъектов рынка. Одним из центральных сегментов рынка является банковский рынок, который базируется в основном на коммерческих банках. Банковская система выступает основной рыночной составляющей и гибким инструментом для реализации макроэкономических задач. На банки возлагается множество функций по осуществлению валютного и налогового контроля.

Как правило, налогообложение является одним из важнейших процессов налогового регулирования экономики и выступает основным источником финансирования государственных органов. В свою очередь, деятельность банковского сектора оказывает огромное влияние на успешное функционирование государства и развитие отдельных приоритетных отраслей экономики. Именно, специфика деятельности коммерческих банков, определяет их особое положение в качестве ключевых элементов финансовой системы государства.

В силу того, что банк выполняет важные и ответственные функции, он должен представлять собой надёжный институт общества и основу стабильности экономической системы [1, с. 124].

Коммерческие банки являются крупными налогоплательщиками и экономическими субъектами, обладающими весомым общественным значением [2, с. 369]. Так, например, доля доходов консолидированного бюджета Российской Федерации по налогу на прибыль, поступившего от кредитных организаций составляет почти одну пятую от общего объема поступлений (табл. 1).

Кроме того, значимость банков в системе налогообложения обусловлена тем, что они являются хозяйствующими субъектами, тесно взаимосвязанными с другими организациями. В условиях цифровизации практически все предприятия активно используют безналичные способы перечислений: с банковских счетов выплачивается заработная плата, производятся расчеты с поставщиками и покупателями, уплачиваются налоги и страховые взносы [3, с. 203].

Таблица 1

Доля налоговых поступлений коммерческих банков в консолидированный бюджет РФ, млрд. руб., % за 2022 г.

Налог	Налоговые поступления коммерческих банков	Налоговые поступления – всего	Удельный вес
Налог на прибыль	1126	6356	17,72
НДС	295	6489	4,55
НДФЛ	617	5728	10,77
Остальные налоги и сборы	51	15009	0,34
Всего	2089	33582	6,22

Источник: таблица составлена автором на основе материалов Федеральная налоговая служба Российской Федерации (ФНС России) [4]

В таблице 1 наглядно видно, что доля НДС, поступающего в бюджет от коммерческих банков равна 4,55%, при этом нужно подчеркнуть, что на фоне того, что большинство банковских услуг не облагаются НДС это значение, является достаточно весомым. Также одну десятую от всех поступлений НДФЛ составляют поступления данного налога от коммерческих банков.

Одним из важнейших аспектов налогообложения банков является то, что законодательство рассматривает банк как юридическое лицо, которое основной целью деятельности ставит извлечение прибыли. С введением новых видов банковских налогов необходимо понять, кто в конечном итоге несет бремя этих налогов. Растет число исследований, которые выясняют, перекладывают ли банки налоги на клиентов и других лиц, и если да, то в какой степени. Недостаток научных данных затрудняет на данном этапе установление эмпирических связей между налогообложением и поведением банков.

Однако полученные на сегодняшний день данные свидетельствуют о том, что налоги, по-видимому, меняют структуру капитала, что приводит к тому, что банки держат пропорционально меньше долга и больше капитала, и, как следствие, может привести к повышению финансовой стабильности. Однако можно заметить, что банки перекладывают налоговое бремя на клиентов за счет более высоких ставок по кредитам для заемщиков и более низких депозитных ставок для вкладчиков. Кроме

того, общая эффективность налогов может быть снижена в тех случаях, когда банки стремятся минимизировать общие налоговые риски путем манипулирования

доходами или сдвига отчетной прибыли с высокого уровня в низконалоговые юрисдикции.

В связи с этим в 2010 году МВФ выдвинул идею введения сборов с балансов банков, как на активы, так и на пассивы. Цель состояла в том, чтобы увеличить доходы от финансового сектора, одновременно повышая финансовую стабильность, стимулируя банки принимать менее рискованные структуры капитала и заниматься менее рискованной деятельностью, чтобы избежать системного риска.

После банковского кризиса 2007–2009 годов некоторые экономисты рекомендовали ввести новые налоги на банки. Эти сторонники утверждали, что политики могли бы применять налоги для корректировки «негативных внешних эффектов» или неблагоприятных побочных эффектов на общее благосостояние, предположительно создаваемых отдельными банками. Предполагается, что вторичные эффекты возникают в результате индивидуально оптимальных банковских решений, которые не учитывают более высокие риски, которые в совокупности этих вариантов может создать для банковской системы в целом. Налогообложение банков должно подтолкнуть банки к ограничению операций, которые способствуют тотальным социальным рискам.

К сожалению, эти предложения по банковскому налогу не учитывают непредвиденные побочные эффекты таких налогов на структуру активов и обязательств банков. Даже если бы налогам удалось побудить банки ограничить операции, действительно способствующие побочным эффектам, последующая перетасовка активов и обязательств, вероятно, привела бы к более рискованному совокупному уровню банковского кредитования после уплаты налогов. В частности, банки, которые уже тратили ресурсы на проверку и мониторинг кредитов, будут иметь сильные стимулы реагировать на налог либо путем сокращения высококачественных кредитов, которые они выдавали, либо путем сокращения своих расходов, подвергая кредиты, которые они продолжают сделать меньше скрининга и мониторинга. Такие меры реагирования подорвут предполагаемые выгоды от введения этих налогов.

Так как проблема налогообложения прибыли банков включает в себя ряд различных аспектов как правового, так и экономического плана, эта тема является достаточно интересной и актуальной. Часто имеет место несоответствие роли банков, степени научной разработанности банковской системы, их налогообложения и выполнения функций посредника между налогоплательщиками и государством.

Такие несоответствия затрудняют процесс приспособления банков к устанавливаемым государством налоговым условиям и ограничивают их

положительное влияние на макроэкономическое поведение банковского сектора.

В силу того, что налог на прибыль является главным налогом банковской системы, то в современных российских условиях целесообразно было бы ввести дифференцированный подход к налогообложению коммерческих банков. В частности, применять более низкую ставку налога на прибыль в том случае, если банк систематически направляет прибыль не на выплату дивидендов, а на увеличение капитала банка, кредитование реального сектора экономики. В связи с тем, что налог на прибыль, который уплачивают коммерческие банки, затрагивают уровень достаточности капитала и снижают чистый доход неравномерно, в налоговом законодательстве желательно бы предусмотреть ряд позиций, которые благоприятствовали бы определенным банковским доходам. В условиях, когда необходимо целенаправленное вложение средств в реальный сектор экономики, такими доходами могут выступать доходы банка от обслуживания приоритетных отраслей реального сектора. Это тем более актуально, когда финансовое руководство банка стремится максимально снизить налоги, подлежащие выплате за текущую деятельность. Также поступления данного налога в общей сумме весьма значительны (рис.1)

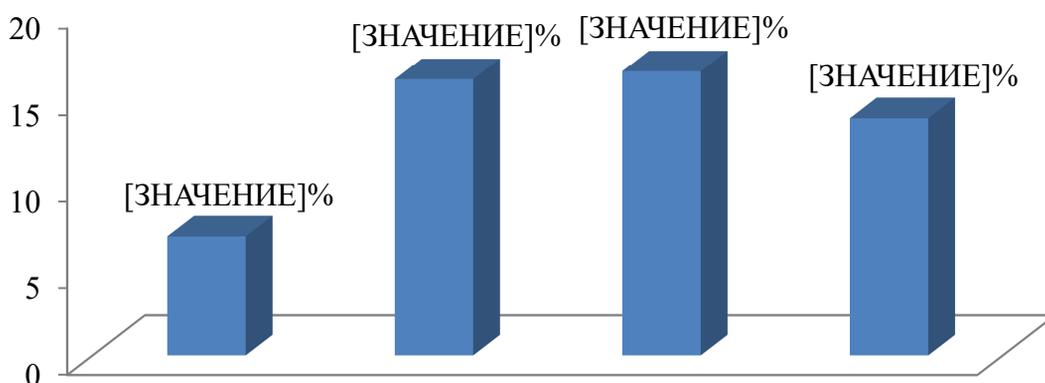


Рис. 1 - Удельный вес налога на прибыль банков в общей сумме налога на прибыль за 2018-2021 гг.

Налог на прибыль, поступающий от банковской деятельности в консолидированный бюджет РФ характеризуется положительной динамикой роста, увеличиваясь с каждым годом. Кроме того, повышение поступлений по налогу на прибыль банков оказывает сильное воздействие на формирование доходной части консолидированного бюджета Российской Федерации и играет немаловажную роль в развитии налоговой системы страны. В свою очередь, величина удельного веса налога на

прибыль банков в общей сумме налога на прибыль в консолидированном бюджете РФ постоянно колеблется за счет резкого увеличения и быстрого снижения показателя.

Неслучайно, что российские банки, получившие сверхприбыль, будут платить на нее налог (windfall tax). Дополнительным налогом будет облагаться разница прибылей в 2021–2022 годах в сравнении с 2018–2019 годами. По статистическим данным банки и другие финансовые организации в рамках windfall tax могут заплатить порядка 30 млрд руб. В конце апреля глава Сбербанка Герман Греф сообщил, что взнос банка в федеральный бюджет может составить около 10 млрд руб., и кредитная организация рассчитывает выплатить его досрочно.

Понятно, что банки должны заботиться не только о своей прибыли, но и о выгоде предприятия от приобретения кредитов. Создание эффективной системы налогового администрирования банковской деятельности является одним из приоритетных направлений деятельности налоговых органов. Структурные изменения в банковском секторе предопределили отнесение кредитных организаций к крупнейшим налогоплательщикам, в этом аспекте от налоговых органов потребуется более качественный уровень контрольной работы. Успех налогового администрирования во многом зависит от двух факторов:

- совершенства налогового законодательства;
- уровня информационной взаимосвязи внутри налоговой системы.

Для осуществления первого направления мониторинга банковской деятельности необходимо устранить те неоднозначные и противоречивые нормы, которые существуют на сегодняшний день, а затем следовать по пути совершенствования норм НК РФ. В рамках второго направления следует сказать, что современная налоговая система оснащена инновационными технологиями, позволяющими быстро получать и обрабатывать информацию, а также предоставлять ее для других участников налоговых отношений.

Процесс совершенствования налогообложения коммерческих банков увеличит налоговые доходы бюджета, что в конечном итоге, скажется на улучшении экономики и государства в целом. Причем государство, путем перераспределения полученных доходов, решит проблемы необеспеченных слоев населения, ослабит социальную напряженность общества и т.д.

В целях оптимизации налогообложения прибыли банков, необходимо улучшить действующую систему налогообложения прибыли коммерческих банков и предложить приоритетные направления совершенствования налога на прибыль. Основные направления совершенствования исчисления и уплаты налога на прибыль коммерческими банками представлены на рис.2.

Хотелось бы отметить, что путем снижения налогового бремени кредитных организаций государство может способствовать увеличению доходности банковских операций, увеличению капитализации и

привлечению дополнительного (в том числе иностранного) капитала, а, следовательно, повышению стабильности банковской системы.



Рис. 2 - Основные направления совершенствования исчисления и уплаты налога на прибыль коммерческими банками

Литература:

1. Джаарбеков С.М. Методы и схемы оптимизации налогообложения. – М.: МЦФЭР, 2012. – 211с.
2. Советкина А.С. Особенности налогообложения коммерческих банков в Российской Федерации / А.С. Советкина // Форум молодых ученых. – 2019. – № 1-3 (29). – С. 368-371.
3. Солодкова Т.Е. Налогообложение коммерческих банков на современном этапе / Т.Е. Солодкова // всероссийский конкурс научных работ по налогам и налогообложению. – Барнаул, 2022. – С. 202-205

Качур О.В. (к.э.н., доц.), **Токарчук В.В.** (бак.)
Воронеж, ВГУ

К ВОПРОСУ О ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ СТАВКИ НАЛОГА НА ДОБАВЛЕННУЮ СТОИМОСТЬ

Налог на добавленную стоимость, широко известный как НДС, представляет собой косвенный налог, основанный на потреблении, который взимается с товаров и услуг на каждом этапе производства, причем в конечном итоге расходы несет конечный потребитель. Это налог на широкой основе, который применяется практически ко всем товарам и услугам, что делает его надежным источником дохода для правительств.

Доходы от НДС достигли исторически высокого уровня в большинстве развитых стран. В период с 2008 по 2015 год средняя стандартная ставка НДС ОЭСР увеличилась на 1,5 процентных пункта, с 17,6% до рекордного уровня в 19,2% (рис.1), что ускорило долгосрочный рост стандартных ставок НДС. В период с 2008 по 2019 год ставки были повышены как минимум один раз в 23 странах, а в 12 странах стандартная ставка составляет не менее 22% по сравнению только с шестью в 2008 году. Повышение стандартных ставок НДС было общей стратегией для стран, поскольку повышение ставок НДС обеспечивает немедленный доход. Однако нужно заметить, что многие страны в период коронавируса хоть и на непродолжительный срок, но снижали ставку налога.

Также считается, что НДС является справедливым налогом, поскольку основан на потреблении, а это означает, что те, кто потребляет больше товаров и услуг, платят больший налог. Это способствует более справедливому распределению налогового бремени между гражданами и снижению налоговой нагрузки на малообеспеченных граждан.

Особенности НДС можно классифицировать, учитывая то, как он применяется к товарам и услугам. Вот список некоторых из них:

- НДС взимается по широкому кругу товаров, что приводит к большой налоговой базе;
- НДС многоступенчатый налог, поскольку он взимается и собирается на всех уровнях экономики;
- НДС – это налог на потребление, который передается потребителям вместе с продуктами и услугами, которые они покупают;
- он применяется к стоимости импорта, но не к стоимости экспорта;
- он взимается с каждой поставки товаров, будь то сделки между предприятиями, предприятиями-потребителями или государственные транзакции.

Можно выделить некоторые преимущества налога на добавленную стоимость:

✓ доходы государства будут постоянными, так как НДС основан на потреблении;

✓ НДС помогает правительству лучше планировать свои расходы, определяя какие продукты приносят больший вклад, и, соответственно, ставки НДС могут структурироваться для оптимизации спроса на продукцию и сбора налоговых поступлений;

✓ НДС увеличивает доходы государства, поскольку НДС не зависит от продажи продукции, а доходы поступают на каждом этапе добавления стоимости.

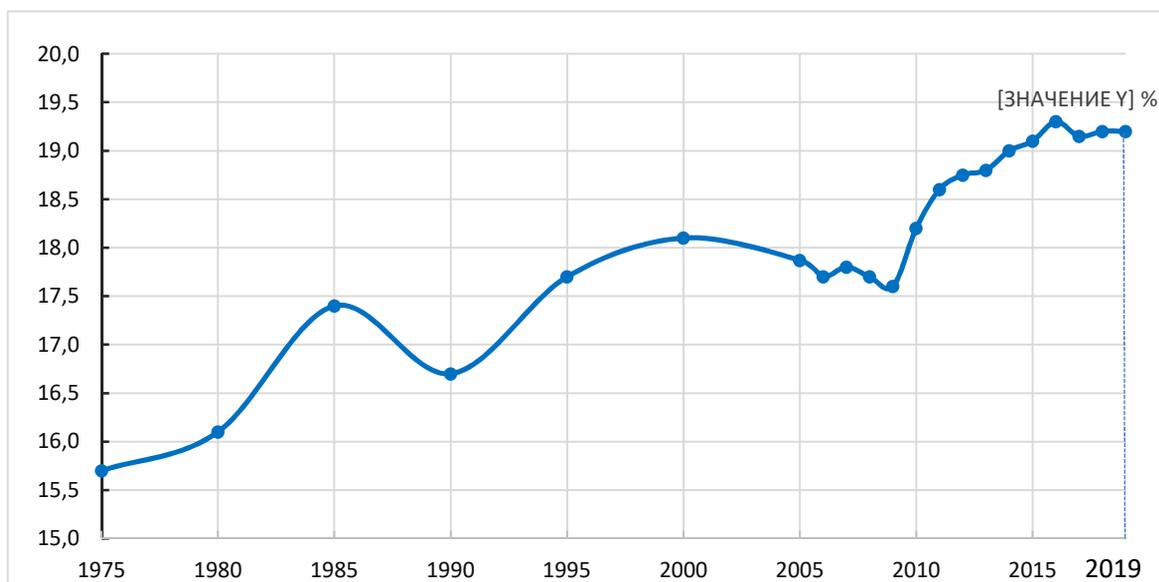


Рис. 1 - Эволюция средней стандартной ставки НДС в ОЭСР за 1975-2020 гг. (%)

Слабыми сторонами НДС являются:

✓ НДС сложен, поскольку определение добавленной стоимости непростая задача, что может приводить к чрезмерному налогообложению;

✓ взимает одинаковую ставку налога независимо от уровня доходов пользователей;

✓ поскольку НДС является налогом на расходы, то он является регрессивным по природе, и это затрагивает бедных больше, чем богатых, поскольку они тратят большую часть своего дохода;

✓ он приводит к проблеме безвозвратных потерь в тех случаях, когда потерянный спрос на налоговые поступления превышает сумму налога, полученную в результате взимания налога. Более того, поскольку НДС увеличивает цену продукта, это приводит к снижению спроса.

На территории Российской Федерации НДС появился в 1992 году, ставка налога менялась на протяжении многих лет, но вплоть до 2018 имел ставку 18%. С 1 января 2019 года ставка повышена до 20% согласно Федеральному закону от 3 августа 2018 г. № 303-ФЗ «О внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации о налогах и сборах». Сохранилась ставка НДС 0 %, распространяемая в основном на экспорт товаров, и ставка 10% на продовольственные товары, товары для детей, книги и медицинские товары. [1]

Проанализировав данные об объеме НДС в государственном бюджете (рис.2), можно утверждать, что повышение ставки НДС привело к увеличению доходов бюджета.

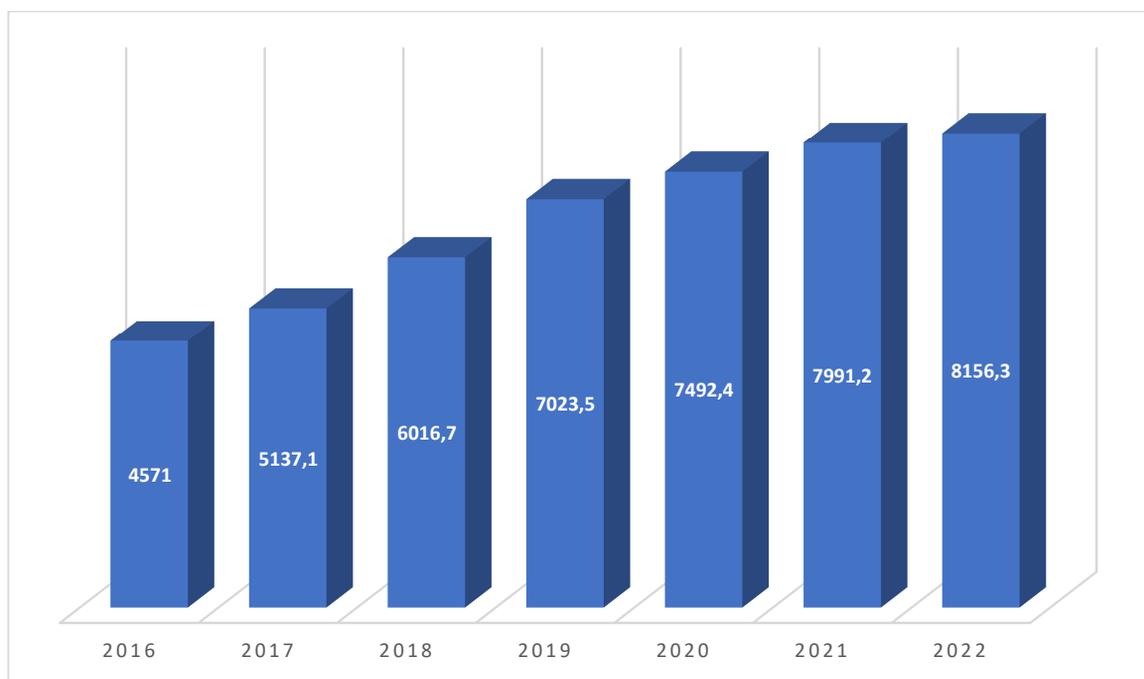


Рис. 2 - Поступления от НДС в бюджет России 2016-2022 гг., млрд рублей.

Однако повышение ставки НДС повлияло на изменение не только бюджета, но и цен на различные виды товаров и услуг. Предприятия, стараясь сохранить свои прежние показатели прибыли, вынуждены повышать цены на производимые товары и оказываемые услуги. Это связано с тем, что лишь малая доля занимается полным циклом производства, а подавляющая часть вынуждена приобретать оборудование, сырье, т.е. пользоваться услугами сторонних предприятий. В результате цена приобретаемого товара или получаемой услуги для конечного потребителя выросла минимум на 2%. Это повлекло за собой снижение совокупного спроса населения, а значит и снижение предложения: товары и услуги стали предоставляться в меньшем количестве. [2, с 66-70]

С другой стороны, данный процесс послужил мощным толчком для роста инфляции. Однако повышение ставки НДС затронуло не все товары и услуги, по которым рассчитывается инфляция, так как одна часть товаров облагается льготной ставкой, а другая - не облагается вообще. Банк России предоставляет показатели, где за счет повышения ставки НДС инфляция увеличивается на + 0,9-0,1 п. п. (Табл. 1)

Вклад повышения НДС в годовую инфляцию (с учетом структуры налогообложения)

Факторы	Влияние на оценку вклада повышения НДС в годовую инфляцию, п.п.	Комментарии
Наличие товаров и услуг, облагающихся по льготной или нулевой ставке НДС	-0,6	33% расходов населения приходится на товары и услуги, которые облагаются по льготным ставкам
Упрощенная система налогообложения для микропредприятий	-(0,1-0,2)	Примерно 15% валового выпуска приходится на микропредприятия, освобожденные от уплаты НДС
Вклад повышения НДС в инфляцию с учетом структуры налогообложения	+0,9-1,0	

Источник: расчеты Банка России

Одной простой экономической моделью, которую часто цитируют, но которую трудно рассчитать эмпирически, является кривая А.Лаффера: взаимосвязь между уровнем налогообложения и налоговыми поступлениями. Повышение ставки НДС в России с 18 до 20% с 2019 года можно рассматривать как эмпирическую проверку существования закономерностей кривой А.Лаффера в конкретный момент времени. Из кривой А.Лаффера следует, что с увеличением ставки налога доходы должны увеличиваться более медленными темпами. Напротив, объем уплаты НДС в 2019 году рос более быстрыми темпами, чем рост добавленной стоимости. [3, с. 166]

Теоретически принято считать, что НДС нейтрален по отношению к товаропроизводителям, так как не увеличивает затраты на производство и реализацию продукции. Однако, как НДС, так и другие косвенные налоги являются надбавкой цены производства и реализации продукции, они входят в состав конечной цены реализации, перекладывая налоговое бремя на потребителя. В то же время рассматриваемый налог определяется как разница между суммами налога, полученными от покупателей и оплаченного поставщиком. Если предприятие приобретает сырье, товары у юридических лиц, освобожденных от НДС, то производитель выплачивает сумму НДС от всей реализованной продукции, превращаясь в прямой налог с оборота. Поэтому считать НДС нейтральным к предприятию неправомерно.

Используя математический аппарат и статистические данные за ряд лет, удалось получить несколько моделей, определяющих:

– модель связи величины поступлений от НДС с налоговой ставкой и доходом населения;

– модель связи с налоговой ставкой и объемом промышленного производства;

– модель связи поступлений НДС с объемом промышленного производства.

На основании математических исследований выводится определенная закономерность: сумма налоговых поступлений имеет тенденцию к уменьшению при росте ставки налога на добавленную стоимость и снижению реального дохода населения. Перечисленные модели эффективны согласно критерию Фишера - это наличие тенденции роста поступлений от НДС с увеличением перечисленных выше входных параметров.

Общеизвестно, что за годы реформ ставка НДС неоднократно изменялась, как в сторону понижения, так и в сторону увеличения. Но снижение цен не происходило в обоих случаях, а значит, налоговая нагрузка на население не уменьшалась

Резюмируя, можно заметить, что за повышением ставки НДС следует рост инфляции и рост потребительских цен, что влечет за собой снижение покупательной способности активной части населения. Также есть основания считать, что рост НДС приводит к снижению инвестиций. Налоговая ставка должна строиться не эмпирическим путем, а пропорционально доходам, в определенной прогрессии к структуре потребления, что с одной стороны, уменьшит относительное налоговое давление, а с другой стороны- снизит ограничение спроса. [4, с. 71]

При этом некоторые экономисты считают, что повышение ставок НДС в целом оказывается менее вредным для экономического роста, чем повышение прямых налогов. Это наглядно было продемонстрировано в 2019 году.

Литература:

1.Федеральный закон «О внесении в отдельные законодательные акты Российской Федерации о налогах и сборах» от 03.08.2018 303-ФЗ (статья 1) / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304084/(дата обращения: 24.09.2023)

2.Филимонова Е.М. Главная книга: журнал готовых решений для бухгалтера / Е.М.Филимонова // ООО «Издательский дом» - 2019. – N (452). – С.66-70

3.А.М. Калинин. Повышение ставки НДС в России с позиции кривой Лаффера // Проблемы прогнозирования. 2022. № 3(192). С. 160-168.

4.Качур О.В. Налоги и налогообложение: учебное пособие/ О.В.Качур. М.: КНОРУС, 2023. - С .68-75.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СЕКТОРА БАНКОВСКИХ УСЛУГ

Современные тенденции развития сектора банковских услуг отражают изменения, которые происходят в социальной, экономической и технологической сферах. Банковский сектор сталкивается с новыми вызовами и возможностями, которые предлагаются в результате глобализации, цифровизации и изменений в потребительском поведении.

Одной из главных тенденций в секторе банковских услуг является цифровая трансформация. С развитием технологий и доступностью интернета, все больше клиентов предпочитают осуществлять банковские операции онлайн. Банки активно внедряют новые технологии, такие как мобильные приложения, интернет-банкинг, бесконтактные платежи и т.д. Это позволяет клиентам удобно и быстро управлять своими финансами в любое время и из любого места.

Основными технологиями, применяемыми кредитными организациями в процессе цифровой трансформации, являются: [1]

1. Анализ больших данных. Под большими данными (Big Data Analysis) подразумеваются массивы структурированных и неструктурированных данных. Анализ больших данных заключается в консолидации и структурировании данных, применении методов предиктивного и статистического анализа, результаты которых используются в дальнейшем при принятии решений. При этом основными направлениями использования данных технологий являются: аналитика, продажи/маркетинг, обслуживание клиентов, продвижение и развитие продуктов. Данные методы уже в том или ином виде используются в большинстве российских банках.

2. Роботизация (RPA) – процесс замены ручного труда машинным – позволяет сократить время выполнения ручных, рутинных операций и повысить операционную эффективность за счет снижения операционных рисков и сокращения фонда оплаты труда. К наиболее роботизированным функциям в российских банках можно отнести операционный блок.

3. Чат-боты – которые представляют собой компьютерные программы, имитирующие человеческую речь. Их основная задача состоит в автоматизации однообразных функций и увеличение скорости их выполнения. Основная роль чат-ботов заключается в автоматизации и сокращении трудозатрат в блоке обслуживания клиентов.

4. Оптическое распознавание (OCR), которая предназначена для цифровизации документа оборота в компаниях, имеет наибольший потенциал в компаниях с большим количеством разнообразных документов. Эти технологии широко используются в следующих

функциональных блоках: обслуживания клиентов, операционный блок, продажи, документооборот и делопроизводство.

5. Искусственный интеллект (Artificial Intelligence). Данная технология предназначена для выполнения комплексных задач компьютерами и оптимизации использования человеческих ресурсов. Включает машинное обучение, распознавание видео и речи, нейронные сети и т. п. Ключевые технологии, применяемые в деятельности российских банков в 2023 году представлена на диаграмме ниже (рисунок 1).

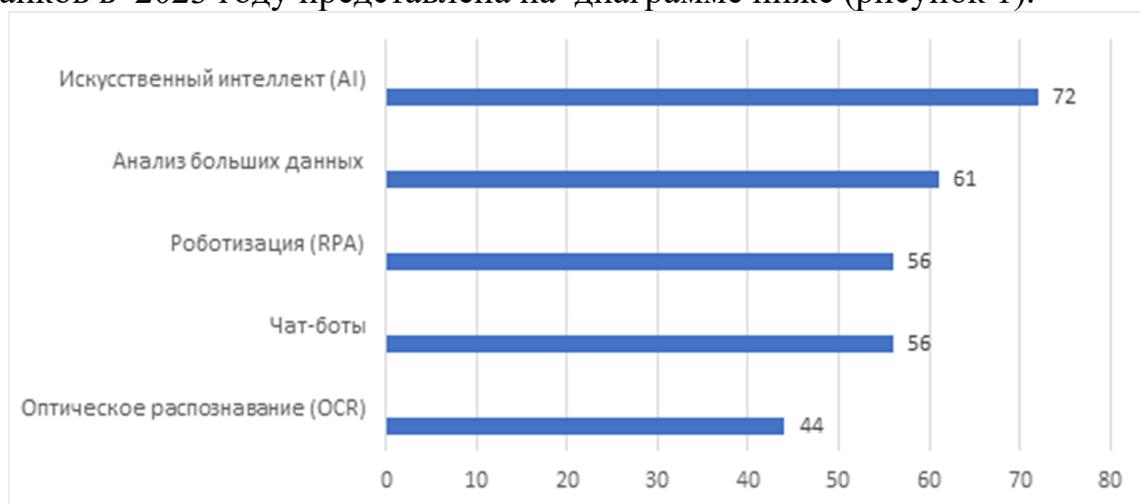


Рис. 1 – Топ 5 основных технологий в российском банковском секторе

Цифровизация бизнес-процессов в банках позволяет оптимизировать расходы, точнее оценивать кредитоспособность клиентов и их риски, увеличивать продажи от банковских услуг и небанковских продуктов. Так, Большие Данные существенно повышают эффективность оценки кредитоспособности заемщика, что в значительной мере снижает кредитный риск организации. В частности, Большие Данные (Big Data) используются в методах и моделях скоринга и андеррайтинга, что существенно сокращает время рассмотрения кредитных заявок. Кроме того, Big Data позволяют проанализировать операции конкретного клиента и используя индивидуальный подход предложить подходящие именно ему банковские услуги. [6]

Еще одной важной тенденцией является переход к персонализированным услугам. Банки стремятся предлагать клиентам индивидуальные решения, а не стандартные продукты. С помощью аналитики данных и искусственного интеллекта банки могут анализировать потребности клиентов и предлагать наиболее подходящие финансовые продукты. Это позволяет повысить уровень удовлетворенности клиентов и укрепить их лояльность к банку.

Также мы наблюдаем рост финансовой инклюзии. Банки расширяют доступность своих услуг для всех слоев населения, в том числе и для малообеспеченных групп. Создание мобильных банковских услуг и пунктов обслуживания в отдаленных регионах позволяет людям без доступа к банковским услугам вести свой финансовый учет, получать

кредиты и другие финансовые услуги. Это способствует экономическому росту и развитию общества в целом.

Также стоит отметить, что сектор банковских услуг сталкивается с ростом киберугроз. С появлением новых технологий появляются новые угрозы для безопасности данных и финансовых транзакций. Банки активно внедряют новые системы защиты, включая двухфакторную аутентификацию, шифрование данных и мониторинг подозрительной активности. Однако, борьба с киберпреступниками остается актуальной и требует постоянного развития технологий безопасности.

Суммируя вышеизложенное, можно сказать, что сектор банковских услуг находится в процессе активной трансформации. Он сталкивается с рядом вызовов и возможностей, которые предлагает современный мир. Цифровизация, персонализация услуг, финансовая инклюзия и обеспечение безопасности данных являются ключевыми направлениями развития сектора. Банки, которые смогут адаптироваться к новым условиям и оперативно внедрять инновации, будут иметь конкурентное преимущество и смогут успешно развиваться в современной экономике.

Литература:

1. Банки уходят в онлайн. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4291895>
2. Кудряшов А.А., Шашкина А.В. Оценка уровня цифрового развития банковского сектора России // Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. – № 6-1. – С. 451-459.
3. Самедов К.Т. Развитие финтех индустрии и влияние на банковский сектор // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 10. – С. 411.
4. Цифровая трансформация российских банков. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Цифровая трансформация российских банков](http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Цифровая_трансформация_российских_банков)
5. Цифровые банки: кто на свете всех крупнее? – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.if24.ru/tsifrovye-banki/>
6. Абдрахманова Г. И., Вишневецкий К. О., Гохберг Л. М. и др. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: доклад к XX Апрель. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2019. .
7. Андреева М. ВТБ24 переходит на искусственный интеллект / ComNews, 2021. URL: <https://www.comnews.ru/content/106565/2017-04-04/vtb24-perehodit-na-iskusstvennyy-intellekt>.
8. Аптекман А., Калабин В., Клинцов В. и др. Цифровая Россия: новая реальность. Digital McKinsey, 2017. 133 с.
9. Ермакова Е. П., Фролова Е. Е. Правовое регулирование цифрового банкинга в России и зарубежных странах (Европейский союз, США, КНР) // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2019. № 4. С. 606–625. URL: <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2019-46-606-625>.
10. Курс на финтех: перспективы развития рынка в России / Ernst & Young, 2018.
11. Оганесян Т. К. и др. Цифровая экономика: глобальные тренды и практика российского бизнеса / Отв. ред. Д. С. Медовников. М.: НИУ ВШЭ, 2020. 121 с.
12. Рузняев А. М. Диджитализация российских банков как неизбежное требование цифровой экономики // Вектор экономики. 2019. № 5 (23). С. 61.

СУЩНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В настоящее время навыки управления людьми, или менеджмент, широко применяются как в деловой, так и в повседневной жизни, позволяя собственникам бизнеса, да и тем, кто им не занимается, ставить цели и достигать их. Эти навыки вырабатывались тысячелетиями, когда человечество собирало и накапливало ценный опыт. Учёные выделяют и этапы развития менеджмента, изучая которые можно проследить, как и почему изменялись его ключевые понятия.

Основной целью менеджмента является обеспечение прибыльности компании, формирование её финансово устойчивой. Также выделяют и другие цели, например:

- управление производством;
- рациональное использование имеющихся ресурсов;
- раскрытие кадрового потенциала и, соответственно, повышение его квалификации, мотивации, лояльности.

В современных условиях можно выделить следующие тенденции развития современного менеджмента:

- бурное развитие получает культура организации; стратегическое управление и стратегическое планирование находят свое применение во все более широком спектре специальных приложений;

- методы и технологии современного менеджмента, отработанные в коммерческих организациях, распространяются на некоммерческие сферы, включая государственный сектор;

- формируются и развиваются новые специальные виды менеджмента [1, с. 20].

Кратко рассмотрим эти тенденции. Культура организации сейчас все больше рассматривается как важный фактор прибыли и конкурентоспособности организации любой формы собственности, как фактор успеха. По существу, культура организации определяет ее внутреннюю среду, которая может или способствовать процветанию компании и удовлетворению интеллектуальных потребностей ее работников, или стать причиной неэффективной работы компании.

Культура организации включает много составляющих, таких как принципы, правила, инфраструктура, ценности, идеалы и т.д. Многие организации активно занимаются формированием позитивной культуры. Одним из основных принципов, изложенных в них, является ориентация деятельности компании на удовлетворения запросов потребителей, как в настоящем, так и в будущем. Действительно, работники компании, заинтересованные в результатах своего труда в виде высококачественной продукции, которая пользуется устойчивым спросом на рынке, будут

трудиться более эффективно. А такой принцип как процессный подход в управлении, позволяет организовать по-новому работу персонала с учетом последних достижений в области практического менеджмента.

Ведущие компании используют стратегическое управление для повышения эффективности своей деятельности в первую очередь за счет усиления интеграционных процессов в них и повышения эффективности использования человеческих ресурсов. Известно, что объединение деятельности людей в социально-экономических системах, к которым можно отнести и компанию, начинается с формирования цели. В процессе управления компанией стратегическая цель является главным ориентиром ее развития.

Стратегия миссия организации, эффективное управление деятельностью организации, четкое формулирование целей и задач организации - все это необходимые составляющие реализации интеграционных процессов в организации, которые обеспечивают ее поступательное развитие. Обычно миссия выражает общественное предназначение организации и отвечает на вопрос, в чем заключается деятельность организации, чем она намерена заниматься и где. Основная цель миссии - мобилизация людских ресурсов для достижения необходимого.

Один из важнейших факторов, побуждающих людей к сотрудничеству в организации - это ощущение единства цели как на уровне компании, так и на уровне отдельных подразделений или команд, ответственных за реализацию бизнес-процессов. Предназначение миссии - четко выразить эту единую цель. Видение определяет то новое состояние организации, которое хочет видеть ее высшее руководство в будущем. Перевод организации в новое состояние, соответствующее видению, реализуется с помощью соответствующей стратегии.

Опыт ведущих мировых компаний показывает, что чем больше сотрудников будет вовлечено в разработку стратегии ее развития, тем эффективнее будут работать интеграционные процессы в компании. Один из восьми принципов создания эффективных систем менеджмента рекомендует максимальное вовлечение сотрудников, в том числе и в разработку стратегии развития компании. В настоящее время методы формирования стратегии развития компаний постоянно совершенствуются. К ним относятся методы, основанные на использовании:

- сбалансированных систем показателей как для организации в целом, так и для работников предприятий;
- стратегических карт [2].

Еще одной тенденцией развития менеджмента сегодня стало распространение концепций, методов и моделей управления, доказавших свою эффективность в коммерческих организациях, на некоммерческие организации. Такие понятия как миссия, видение, стратегия развития стали широко использоваться и в некоммерческих организациях,

правительственных учреждениях, органах муниципальной и региональной власти.

Развиваются разнообразные специальные виды менеджмента: стратегический менеджмент; муниципальный менеджмент, риск-менеджмент, вузовский менеджмент, финансовый менеджмент, инвестиционный менеджмент, инновационный менеджмент, менеджмент качества и пр. Основные идеи некоторых видов специального менеджмента мы рассмотрим в учебном пособии, т.к. знание их необходимо для понимания основных концепций современного менеджмента.

В Казахстане менеджмент будет развиваться по следующим основным направлениям:

- Рациональное сочетание рынка и государственного регулирования.
- Широкое использование стратегического планирования и управления в деятельности организаций.
- Постоянная корректировка целей организации как реакция на изменения внешней среды.
- Достижение стратегических и оперативных целей организации за счет оптимального распределения материальных, трудовых и финансовых ресурсов по основным направлениям деятельности организации.
- Разработка новых методов и приемов управления, позволяющих организации более гибко адаптироваться к изменениям внешней среды.
- Использование в практике управления оптимальных решений, выбранных на основе тщательного анализа альтернативных вариантов решения проблемы.
- Совершенствование структур управления за счет большей децентрализации функций.
- Привлечение сотрудников к управлению организацией [3].

В настоящее время в Казахстане отечественный менеджер в своей практической деятельности сталкивается с такими проблемами, которые совсем незнакомы иностранному менеджеру. Поэтому в создавшихся условиях особое значение приобретает получение нового знания по искусству управления. Построение эффективной системы управления в Казахстане требует подготовки достаточного количества менеджеров-профессионалов. Это новая когорта руководителей в Казахстане:

- 1) менеджер-профессионал должен быть разносторонне развитым, творческим и инициативным человеком высокой квалификации, умеющим управлять людьми для достижения целей организаций;
- 2) менеджер-профессионал одновременно должен быть не только руководителем, но и лидером, хорошим организатором, экспертом в постановке задач, другом для людей, находящихся у него в подчинении;
- 3) менеджер-профессионал должен хорошо ориентироваться в проблемах рынка. Только в этом случае менеджер будет способствовать достижению стратегических и тактических целей организации.

Можно построить методологические принципы для создания развернутой теории казахского менеджмента:

Принцип 1. Принцип этнической обусловленности теории и практики менеджмента.

Принцип 2. Принцип трех уровней менеджмента.

Принцип 3. Принцип рода.

Принцип 4. Принцип коллективизма.

Принцип 5. Принцип индивидуализма.

Принцип 6. Принцип трудообязанности.

Принцип 7. Принцип чести номадов.

Всякая подлинная теория системна. Теория казахского менеджмента также должна быть выстроена системно, на концептуальном базисе принципов-понятий, увязанных в жесткую систему. Казахстанский менеджмент в целом имеет позитивные качества и основывается на образованности и креативности наших предпринимателей, их стрессоустойчивости и патриотизме. Негативными проявлениями менеджмента можно назвать слабую заинтересованность персонала в конечных результатах, невысокую оплату труда и т.д. Причинами сложившегося менеджмента можно назвать низкий уровень институционализации внешней и внутренней среды, не развита сеть консалтинговых и исследовательских организаций, характер менеджмента – субъективный.

Современные тенденции менеджмента с одной стороны характеризуются, факторами интернационализации и сглаживанием национальных особенностей экономического поведения и зачастую звучит тезис о том, что экономическая деятельность и менеджмент становятся интернациональными, утрачивая национальную специфику. С другой стороны, национальные особенности и специфика ведения бизнеса накладывают отпечаток на характер взаимодействия хозяйствующих субъектов, особенно ярко эти различия проявляются при взаимодействии представителей менеджмента различных национальных культур.

Национальные особенности менеджмента представляют важность по следующим причинам:

1. Глобализация и интернационализация бизнеса. Выход национальных игроков на международные рынки. Партнёрство и взаимодействие организации с зарубежными компаниями, в результате которого могут иметь место проблемы, лежащие в области взаимопонимания культур и традиций.

2. Трансферт опыта зарубежных компаний - лидеров рынка с локализацией и адаптацией к национальным условиям ведения бизнеса.

3. Привлечение иностранного менеджмента к управлению отечественными компаниями обуславливает возникновения определенного культурного взаимодействия, при этом возникает обмен знания о том, как принято управлять деятельностью людей в стране [4].

В данный момент в различных странах существуют разные национальные модели менеджмента. Причем различия состоят в большей мере не в используемых способах ведения бизнес-отношений, как в их вариативности. Изучение специфичных особенностей моделей менеджмента предоставляет хорошую возможность осознать основы формирования казахстанской модели менеджмента.

Изучение специфичных особенностей казахстанского менеджмента начнем с отношения бизнеса к потребителям. Исходя из экспертного мнения большинства аналитиков в области потребительских рынков, в казахстанской бизнес-модели только сейчас начинает преобладать приоритетное значение потребителя и его потребностей. Еще совсем недавно, отношения имели серьезный перекос в сторону продавца - компании, предлагающей свой товар либо услугу на рынке. Это наблюдалось, начиная с первых шагов казахстанского бизнеса в период либерализации и начала запуска рыночных механизмов в Казахстане.

Это выражалось в управлении ценообразованием и потребительскими свойствами продукта, когда цена на один и тот же товар и услугу зачастую не подкреплялось адекватным его наполнением. То есть соотношение цены и качества товара/услуги сильно рознилось. Потребителям товара оставалось каждый раз на свой страх и риск методом проб и ошибок находить оптимальные предложения.

Следующей характерной особенностью менеджмента явилось использование маркетинговых инструментов в продвижении товаров и услуг либо не соответствующих выбранной целевой аудитории, либо информация о потребительских свойствах продукции зачастую носила явно агитационный характер, особенно если это была продукция или услуги отечественного происхождения. Руководители и собственники не готовы были нести ответственность перед потребителем за качество своего товара и услуг.

Менеджмент казахстанских компаний зачастую был нацелен исключительно на извлечении прибыли в ближайшей перспективе. Отсутствовала практика стратегического планирования. Ведение бизнеса в условиях неопределенности сформировало определенный тип менеджеров и менеджмента в отечественных компаниях.

Другой особенностью менеджмента казахстанских компаний эпохи становления рыночных отношений стало выстраивание модели управления бизнеса аналогичной той, что уже использовалась ранее в советской командно-административной системе. Руководители и собственники компаний использовали уже накопленный ранее опыт управления организации старой формации. При этом, как правило, доминировал фактор централизации власти, отсутствие полноценного делегирования полномочий внутри структуры организации.

С развитием рыночных отношений, казахстанский бизнес подвергся серьезным трансформациям. Эти изменения были обусловлены с одной стороны растущим рынком потребления и рынком предложения -

конкуренция среди казахстанских компаний начала расти. С другой стороны - с приходом на рынок Казахстана крупных иностранных компаний и проникновением эффективного западного менеджмента.

В целом можно констатировать положительные тенденции в развитии казахстанского менеджмента, такие как:

1. Крупные организации, независимо от формы собственности уделяют большое внимание вопросам стратегического планирования и корпоративного управления.

2. Лидеры отраслей уже пришли к пониманию социальной ответственности бизнеса и активно иницируют и поддерживают различные программы социального характера.

3. Появление предпосылок к формированию качественно нового отношения к человеческим ресурсам, и оперирование в производственных отношениях таим понятием как «человеческий капитал».

Таким образом, можно сделать выводы, что в целом казахстанский менеджмент демонстрирует позитивные тренды своего развития. Большое значение приобретает изучение передового и прогрессивного опыта менеджмента зарубежных стран и использование его при анализе собственных управленческих проблем.

Литература:

1. Гуськов, Ю. В. Основы менеджмента: учебник / Ю. В. Гуськов. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 263 с.

2. Алибекова К.Ж. Актуальные проблемы современного менеджмента в Казахстане//Электронный ресурс. 2013. www.be5.biz

3. Казахстанский менеджмент: в поисках эффективности//Электронный ресурс. 2013. www.articles.gazeta.kz

4. Әбдірасылова Ә. Е., Билолова А. М., Таспеннова Г.А. Особенности казахстанского менеджмента [Электрон.ресурс]//Publishing house Education and Sciences.r.o., 2014. URL: http://www.rusnauka.com/40_OINBG_2014/Economics/6_182992.doc.htm (дата обращения 03.02.2016)

Клименко Ю.А. (преп.)
Воронеж, Колледж ВИВТ

О НЕКОТОРЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ

В развитых государствах электронная коммерция с использованием доступа по сети хорошо развита не только за счет высокой интенсивности развития современных технологий, но и за счет подготовленности граждан к таким сервисным услугам.

Все дело в том, что в развитых государствах уже на протяжении долгого времени активно практикуется покупка товаров по каталогам, под заказ и с доставкой непосредственно к дому.

В нашей же стране развитие таких торговых взаимоотношений на низком уровне.

Кроме этого отмечается полное отсутствие стандартов качества, что привело к формированию у покупателя убеждения, что перед покупкой того или иного товара его следует обязательно осмотреть и пощупать.

Следовательно, если даже электронные платежи будут такими же распространенными как и в Америке, Web-магазины не получат широкую клиентскую базу.

Конечно, это касается не только нашего государства, но и государств СНГ, и даже некоторых государств Восточной Европы.

На данный момент фирмы активно используют частичную или полную передачу выполнения отдельно взятых бизнес-функций, а порой и частей бизнес-процесса сторонним лицам [1, 2].

Такое явление называется аутсорсингом (получение чего-либо из определенных внешних источников). На Западе аутсорсинг получил широкое развитие по целому ряду причин.

Первой причиной является активное повышение конкурентного соперничества во всех рыночных секторах и вызванная этим необходимость достижения максимальной эффективности всех операций, осуществляемых фирмами, организациями, предприятиями [3, 4].

Самостоятельно достигнуть максимального повышения эффективности всех операций не представляется возможным, а в некоторых случаях и вовсе нецелесообразно.

Можно довести до максимального совершенства выполнение основных функций, а всю остальную работу передать тем, у кого ее выполнение получается лучше всего.

Следовательно, для многих компаний привлечение сторонних организаций для осуществления отдельно взятых работ стало действительно эффективным решением.

На самом деле сложно согласиться с тем, что всегда есть компании, которые способны выполнять относительно независимые бизнес-функции с наибольшим и практически недостижимым уровнем эффективности.

Вторая причина заключается в стремлении компаний быть "глобальными", то есть делать все, чтобы ее продукция была представлена по всему миру.

Прежде всего, для этого требуется отсутствие жесткой территориальной привязки.

С помощью электронной торговли фирмы и компании могут предоставлять подробную и доступную информацию обо всех своих товарах и услугах в режиме реального времени.

Можно гибко реагировать на любое изменение потребительского спроса, а, как известно эластичность спроса электронных рынков существенно выше, чем на реальных торговых площадках. Именно интернет дает возможность оперативно реагировать на любые изменения во внешней среде.

Например, собственная служба доставки - это не то чтобы серьезное препятствие, а скорее излишняя роскошь для организации, которая переходит от рынка одного государства к рынку другого государства.

Третья причина связана с повышающейся значимостью небольших предприятий в мировом бизнесе.

Аутсорсинг предоставляет возможность глобального присутствия той или иной компании на рынках многих государств без потребности в пропорциональном повышении рабочего персонала для обслуживания новых рынков.

Другими словами, относительно небольшая фирма [5] может путем привлечения малых предприятий успешно работать по всему миру, в полной мере сохраняя за собой контроль над выполнением установленных задач в рамках придерживаемой стратегии.

Важным преимуществом можно назвать присутствие организации на рынках многих стран мира, а также возможность завоевания высоких позиций везде, где это представляется возможным.

Сетевой организацией консолидируются ресурсы по всему миру для получения максимально высокого качества продукции при минимальных затратах.

Именно это является одним из ключевых факторов достижения преимущества среди конкурентов.

Преимуществом можно назвать также и гибкость в процессе выбора рабочей силы, ведь выполнение той или иной функции можно заказать в любой профильной организации в любой стране мира.

При этом компании исполнители функций могут заменяться более выгодными без ограничений в виде необходимости в закупке дорогостоящего оборудования.

Модульная организация может постоянно изменять структуру с целью выхода на рынок с новой продукцией.

Другим не менее важным аспектом является более высокий уровень производительности и более высокая удовлетворенность от выполняемой работы со стороны тех, кто работает в центральном офисе, за счет гораздо более гибкой структуры предприятия.

При этом структура сетевой корпорации является самой гибкой из возможных форм существования деловых организаций.

Один из недостатков сетевой структуры заключается в слабости контроля над всеми производимыми процессами.

У руководителей нет возможности постоянно наблюдать за выполнением поручений, ведь большая часть подчиненных удалена географически, и связь с ними может быть только посредством телефонов и всемирной сети Интернет.

Таким образом, электронная торговля и коммерция положительное и перспективное направление бизнеса, как в России, так и во всем мире.

Кроме того, бизнес в электронной коммерции безграничен и очень интересный, возможность развиваться и территория влияния компании будет зависеть только от желания его самого предприятия.

Литература:

1. Бессонова А.А. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации / А.А.Бессонова, В.В.Дубинин, И.Я.Львович, Ж.И.Лялина, А.П.Преображенский, Е.Д.Рубинштейн, М.А.Салтыков, В.Н. Филипова, И.В.Филиппова / коллективная монография, Саратов, Издательство: ЦПМ "Академия Бизнеса" (Саратов), 2013, 110 с.

2. Петрашук Г.И. Маркетинг в прикладном менеджменте / Г.И.Петрашук // В мире научных открытий. 2010. № 4-7. С. 35-36.

3. Филипова В.Н. О некоторых инновациях, используемых в туристическом бизнесе / В.Н.Филипова, Ю.А.Пивоварова // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 10. С. 202-206.

4. Lvovich I., Preobrazhenskiy A., Preobrazhenskiy Y., Lvovich Y., Choporov O. Optimization of the subsystem for the movement of electronic documents in educational organization // В сборнике: Proceedings - 2021 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education, TELE 2021. 1. 2021. С. 328-332.

5. Львович Я.Е., Преображенский А.П. Характеристики хранилища данных в корпоративных системах // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 1 (32). С. 31-33.

Кодирзода Д.Б. (д.э.н., проф.)
Душанбе, ТНУ

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ТАДЖИКИСТАНА

Важнейшим элементом рыночного хозяйства выступает рынок труда, который обеспечивает взаимодействие предпринимателей и владельцев основного экономического ресурса – рабочей силы, для организации производства товаров и услуг, с целью удовлетворения общественных потребностей. При этом для стабильного функционирования рынка труда взаимодействуют различные механизмы регулирования, основным из которых выступает институциональный механизм. С помощью этого механизма люди воздействуют на экономические процессы общества, способствуя их развитию в своих интересах.

Для отечественной науки вопросы институционального анализа являются относительно новым направлением. Несмотря на то, что в последние годы появилось значительное количество работ, посвящённых изучению экономических институтов национальной экономики, вопросы институциональных основ функционирования сферы занятости и рынка труда остаются малоизученными. Между тем, функционирование рынка труда, как и любого другого рынка, характеризуется неравновесием, причины которого наряду с прочими имеют институциональную природу.

Это неравновесие находит отражение в диспропорциях между спросом и предложением услуг труда и рабочих мест, общей численностью безработных и официально регистрируемым их числом, устойчивым сокращением доли официально регистрируемых безработных в их общей численности, в увеличении скрытой безработицы, расширении теневой занятости, перемещении работников из традиционных отраслей в альтернативный сектор экономики и др. Выявление факторов складывающегося институционального неравновесия позволит определить инструменты и меры активной и эффективной государственной политики занятости, в частности, и социальной политики в целом. Эти диспропорции особо заметны при анализе спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан.

Согласно данным таблицы лица, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в службе занятости Республики Таджикистан в 2021 году составили 106,3 тыс. человек, что на 33,5 процентных пункта больше, чем в 2017 году. Динамика изменения этого показателя за анализируемый период показывает, что наблюдается устойчивая тенденция увеличения численности этой категории населения на рынке труда (см.: табл. 1).

Таблица 1

Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан, на конец года, тыс. человек.

	2017	2018	2019	2020	2021	2021г. к 2017г., в %
Лица, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в службе занятости	79,6	92,6	106,5	103,5	106,3	133,5
Из них имеют статус безработного, всего	49,7	47,5	49,0	49,9	54,6	109,9
- женщины	25,5	22,6	21,9	23,8	26,8	105,1
- молодежь в возрасте 15-29 лет	40,0	46,6	50,8	52,0	43,9	109,8
Заявленная предприятиями потребности в работниках	8,0	9,0	10,2	9,4	12,7	158,8
Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию	10,0	10,3	10,4	11,0	14,0	140,0

Источник: Таблица составлена автором на основе материалов: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: 2022. – С. 92.

Тревожным является тот факт, что из общей численности официально зарегистрированных безработных 41,2 процентных пункта или 43,9 тыс. человек (хотя неофициально их численность может быть еще

больше) приходится на молодежь в возрасте 15-29 лет. Эта категория населения является наиболее активной частью трудовых ресурсов, требующих особого подхода к их трудоустройству. Этот возраст, когда человек только начинает входить в трудовую, самостоятельную деятельность, должен создавать семью и организовать уют в семье, обеспечить себя и свою семью необходимыми условиями жизнедеятельности. Кроме того, это такой возраст, когда человек если не может приложить свои усилия и способности в легальной сфере трудовой деятельности и обеспечить свою семью, то он подвержен многим рискам и занятиям в нелегальных, даже криминальных сферах, вплоть до участия в различных конфликтах. Примером этого служит участие отдельных групп молодежи в событиях, происходящих сейчас в мировой экономике, вплоть до участия в боевых действиях.

Поэтому Правительство Республики Таджикистан уделяет большое внимание созданию новых рабочих мест и сокращению уровня безработицы в стране. Этим вопросам также большое внимание уделяет Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон на всех уровнях и особенно в своих посланиях Маджлиси Оли Республики Таджикистан. Так, например, в послании Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» от 23.12.2022 года было отмечено, что: «Только в 2022 году к деятельности приступили более 500 промышленных цехов и предприятий с 6 тысячами новыми рабочими местами, что способствовало увеличению до 43-х миллиардов сомони объема производства промышленной продукции в 2022 году». ...Поэтому «первостепенными задачами всех ветвей государственной власти, каждого руководителя государственных структур и предпринимателей являются создание рабочих мест и полный охват населения занятостью».

Исходя из этого и были поставлены новые задачи перед Министерством труда, миграции и занятости населения, Министерством образования и науки Республики Таджикистан по улучшению подготовки кадров на всех уровнях [5, с. 2-3].

Рынок труда одновременно выступает, как система отношений в действиях, обеспечиваемых вовлечение в оплачиваемую по найму занятость, и как система институтов, в которых и через которые осуществляются эти действия. Труд, как один из решающих факторов экономического процесса, мобилизуется и вовлекается в производство в рыночной экономике в силу действия экономического института рынка. Как элемент общей системы институтов рынка, рынок труда нуждается в определении четких рамок и защите их со стороны специальных правовых норм. Только в этом случае он будет в состоянии обеспечивать наиболее эффективное вовлечение трудовых ресурсов в производственную деятельность, определять границы, в которых возможно это функционирование. Подобно другим институтам общества, институты рынка труда возникли и существуют благодаря тому, что являются

формирующими условиями протекания процессов взаимодействия людей, из которых преимущественно складывается занятость в рыночной экономике.

Важнейшей особенностью формирования рынка труда Республики Таджикистан является его определенность институтами. В основе формирования национального рынка труда лежало именно институциональное невмешательство государства, которое Законом Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» инициировало движение к рыночным процессам в сфере наемного труда. При посредстве государства осуществлялся и импорт некоторых институтов (например, социальное партнерство, биржи труда, служб занятости, профсоюз и др.).

Для понимания сущности институтов и их функционирования имеет значение положение о том, что категория институт может быть рассмотрена в двух аспектах. Во-первых, в форме традиций, обычаев, стереотипов действий и экономического поведения, принятых в обществе. Во-вторых, институты выступают как закрепление норм, правил в виде законов, организаций, учреждений. По мнению Д. Норты, под институтами понимается совокупность правил, связанных с ними механизмов реализации и норм поведения, структурирующих и облегчающих взаимодействие между людьми [4, с. 19]. Исходя из этого, можно разделить институты на формальные (нормы и правила, закрепленные в законодательных актах - Конституции, законодательных нормах и нормотворческих документах) и неформальные (категории общественных норм - традиции, обычаи, обряды, образ поведения). Особо необходимо учесть неформальных институтов при функционировании рынка труда в условиях Таджикистана, так как велика роль традиций, обычаев и обрядов при определении трудовых отношений и составлении трудовых контрактов.

Базируясь на данной методологии институты рынка труда действуют, как нормы и традиции трудовой деятельности, которые не столько ограничивают, сколько направляют, обеспечивают и поощряют трудовую деятельность индивидов. Они повышают устойчивость и надежность функционирования системы взаимоотношений субъектов, создают объективную основу их развития. Возникают данные институты на базе человеческих инстинктов и простейших потребностей, способствуя их удовлетворению и проявляются через отношение работника к труду.

Так, например, институт мастерства, согласно Т. Веблену, проистекает из предрасположенности к добросовестному и эффективному труду. Данные институты проявляются как наследуемые, генетически передаваемые правила трудового поведения, а также приобретаются людьми в процессе их трудовой деятельности (к примеру, трудовые привычки и традиции определяют и закрепляют рамки поведения в труде и соответственно проецируют их в поведении при поиске работы или подходящих работников). Институт соперничества, присущий поведению

человека во всех аспектах его жизнедеятельности, на рынке труда, лежит в основе конкуренции.

Данным институтам присущ самоподдерживающий характер, и по принципу обратной связи они формируют стереотипы мышления и экономического поведения (в том числе и на рынке труда). К числу институтов такого рода, имеющих принципиальное значение для развития рынка труда, можно отнести обычаи трудовой деятельности, профессиональные традиции, престиж профессии, привлекательность деятельности, наличие социальных связей в труде и процессах найма и т. п. Хотя подобные институты могут устаревать (по Т. Веблену, принимать «церемониальный» характер), в целом они создают социокультурную ткань, без которой деятельность человека невозможна, так как данные институты (в форме институций) детерминируют связи между людьми, стирают различия в индивидуальном поведении, и что самое главное, делают поведение индивидов понятным и предсказуемым для других [1, с. 84].

Изменения экономической системы и развитие рынка создают новые отношения при неизменных жизненных нормах и правилах, что формирует объективные условия для последующего совершенствования институтов. В последствии такая органическая эволюция институциональных предпосылок обеспечивает постепенное закрепление новых отношений и правил поведения. Наиболее прочные, экономические и социально целесообразные институты такого типа фиксируются в традициях, неформальных нормах, а затем в писаном праве. На этой основе, в свою очередь, возникают социально-экономические организации. Тем самым происходит разрешение противоречий предыдущего уровня развития и уменьшается неопределенность для субъектов экономической деятельности [2, с. 207-208].

Институты-организации специально создаются для проведения и исполнения того или иного закрепленного, или обычая в сфере трудового обмена и трудовой деятельности, то есть осуществляют функции формальных институтов (службы и агентства занятости, профсоюзы, государственные органы контроля за соблюдением трудового законодательства и т.п.). Например, для внутрифирменных рынков труда важную роль играют фирмы, которые представляют собой организационную структуру управления транзакциями, в том числе транзакциями на основе рабочих мест.

Устанавливая фиксируемые в нормах рамки, в которых структурируется взаимодействие субъектов, институциональные отношения рынка труда, как общественного института вынуждают интересы отдельных индивидов складываться по тем направлениям, в которых они оказываются наиболее эффективными обществу. Они ориентированы на преодоление неполноты информации, уменьшение неопределенности и возникающих противоречий в системе регулирования

рынка труда, которые могут возникать между интересами субъектов макро- и микроэкономики.

Задаваемые институтами нормы обеспечивают координацию деятельности участников рынка. Именно существование норм является главной гарантией устойчивости взаимодействий и их предсказуемости. Выбирая ту или иную норму для понимания контрагента и согласуя с ним свои действия, индивид воспроизводит стабильность системы отношений рынка труда в целом. Нормы рыночного поведения обеспечивают то, что, преследуя свои частные интересы в сделках, их контрагенты способствуют осуществлению макроэкономических процессов формирования занятости, поддержания необходимых обществу профессионально-квалификационных, отраслевых, территориальных и иных пропорций. Следовательно, нормы, образующие институт рынка вообще и рынка труда, в частности, выступают как такое общественное благо, которое используется для организации взаимодействия совместно всеми экономическими субъектами вне зависимости от того, принимают ли они участие в отношениях рынка труда в данный момент или нет. В процессе нормотворчества важную роль играют политические институты.

Политические институты рынка труда создают условия для функционирования различных типов политической организованности общества. Они могут быть представлены в таких формах, как:

- институт государства;
- институтов общественных организаций и движений;
- других организаций и движений (молодежные, женские и другие организации и движения).

Например, государство в рамках национального рынка труда устанавливает правила и нормы, посредством которых формируются единство и организованность населения в трудовой сфере. Оно выступает гарантом реальных возможностей для регулярного протекания трудовых процессов в обществе, формирует систему обеспечивающих условий для трудового и социального взаимодействия экономических субъектов. На основе данного политического института на рынке труда обеспечивается включенность человека в трудовую сферу деятельности, которая соответствует государственно закрепленным нормам, установленным для всей территории страны, для всех граждан.

Политический институт государства осуществляет государственную политику управления и регулирования сферы занятости и рынка труда. Играя ведущую роль в определении перспектив трудовой политики, формируя стратегические цели развития сферы занятости, реалистически оценивая возможности развития с учетом времени и сложившейся политико-экономической ситуации в обществе, государство делает свой вклад в создание общих предпосылок для деятельности всех субъектов трудовой сферы и рынка труда, в частности.

Наряду с экономическими и политическими институтами важную роль в развитии национального рынка труда играют социальные

институты. С помощью социальных институтов обеспечивается решение проблем социальной защиты и механизм предоставления различных форм поддержки нуждающихся в защите наемных работников или участников рыночных сделок. Одним из основных социальных институтов, наряду с институтами социальной защиты и социального страхования, является институт социального партнерства. Как правильно отмечает С.Дж. Комилов: «Важным условием эффективного развития институтов социального партнерства является создание многопрофильной информационной системы, позволяющей концентрировать знания о защите интересов наемных работников, правовых нормах, качественных параметрах эффективности государственной социально-экономической политики и состояния сферы труда» [3, с. 151]. На самом деле институт социального партнерства в процессе взаимодействия представителей государственных органов, союза работодателей или предпринимателей и профсоюза решают основные вопросы по социальной защите и поддержке наемных работников. К сожалению, в Республике Таджикистан этот институт рынка труда еще слабо развита и не решает основные задачи социально-трудовых отношений. Здесь активную роль должны играть профессиональные союзы, которые в качестве основной своей задачи должны иметь защиту наемных работников и членов их семей.

Профсоюзы выступают формой самоорганизации трудящихся (и, прежде всего, наемных работников) для самозащиты своих прав, свобод и интересов на производстве и в обществе. Право трудящихся на объединение в профсоюзы признается международным сообществом одним из основополагающих прав в области труда, одним из условий постоянного социального прогресса и защищается международными нормами (Конвенциями МОТ) на всех уровнях управления социально-экономическими процессами.

Следовательно, взаимодействие различных институциональных элементов рынка труда в действительности более сложно. Связи не всегда могут носить прямое воздействие или формироваться в достаточно четко фиксируемых причинно-следственных закономерностях. В ряде случаев влияние внешней системы может происходить и минуя промежуточную сферу. К примеру, изменение демографической ситуации может прямо и непосредственно сказаться на соответствующих изменениях в структуре и движении трудовых ресурсов на рынке труда. Сокращение объемов производства может сопровождаться уменьшением числа занятых. Как следствие, потребуется соответствующее изменение в институциональных элементах рынка, регулирующих подготовку и переподготовку кадров и т.п. Эти изменения как раз должны учитываться при изучении институциональных основ развития рынка труда, как на национальном, так и на международном уровне.

Таким образом, от эффективности функционирования институтов рынка труда зависит степень решения основных проблем рынка труда по созданию новых рабочих мест и снижению уровня безработицы. С учетом

этого и возникают особенности развития рынка труда Таджикистана, где недостаточно эффективно работают или взаимодействуют основные институты рынка труда и уровень официальной безработицы хотя и является незначительной, но на самом деле около половины трудовых ресурсов не используются официально в отраслях национальной экономики. Кроме того, рынок труда республики является трудодостаточным, то есть предложение рабочей силы намного превышает потребности предприятий, учреждений и предпринимателей на рабочую силу.

Литература:

1. Веблен, Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984. – 368 с.
2. Кодирзода, Д.Б. Институциональная структура рынка труда / Д.Б. Кодирзода // Международные отношения и безопасность. – Душанбе: – 2022. - № 3 (3). – С. 207-211.
3. Комилов, С.Дж. К вопросу о государственном регулировании социально-трудовых отношений / С.Дж. Комилов / Мат. Межд. научно-практ. конференции «Проблемы устойчивости социально-экономического развития в условиях глобализации». – Душанбе: ТНУ, 2015. –243 с.
4. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. – М.: «Начала», 1997. – 180 с.
5. Послание Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» от 23.12.2022. – Душанбе: 2022. – 11 с.
6. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: 2022. – 413 с.

Кодирзода Ф.Д. (доктор PhD)
Душанбе, ТНУ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РОЛИ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННЫХ ИНСТИТУТОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТАДЖИКИСТАНА

В условиях быстро развивающейся глобальной экономики значение аудиторских проверок эффективного и целевого использования средств государственного бюджета, обеспечивающие экономическую безопасность невозможно переоценить. Эти вопросы особо актуальны для экономики Республики Таджикистан, как страны с переходной экономикой. В диссертации исследована жизненно важная роль, которую Счетная палата Республики Таджикистан играет в обеспечении экономической устойчивости и безопасности страны.

Являясь главным аудиторским учреждением в Таджикистане, Счетная палата выступает в качестве гаранта финансовой целостности страны, поддерживая строгую систему контроля и сбалансированности. Основная функция этого учреждения заключается в проведении аудита

государственных доходов и расходов, что является важнейшей основой управления государственными финансами. Привлекая правительство к ответственности за свои финансовые операции и обеспечивая их соответствие установленным правовым рамкам, она повышает прозрачность и сдерживает коррупцию, внося огромный вклад в экономическую безопасность страны.

Для осуществления текущего контроля за исполнением бюджета и средств различных фондов Маджлиси Оли Республики Таджикистан образовал Счетную палату Республики Таджикистан. Счетная палата является постоянно действующим органом государственного финансового контроля.

Реализацию полномочий исполнительной власти обеспечивает Правительство Республики Таджикистан, которое является исполнительным и распорядительным органом государственной власти. Правительство Республики Таджикистан обладает достаточно широкими полномочиями в области государственного бюджетно-финансового контроля в системе управления финансовыми и материальными ресурсами. Его осуществляют органы межведомственного и ведомственного контроля. В ее полномочия входят контроль за эффективностью управления государственной собственностью, организация контроля за рациональным расходованием средств бюджета и внебюджетных фондов, контроль за исполнением государственного заказа, за сбалансированной политикой в области заимствований.

Органом исполнительной власти Правительства Республики Таджикистан является, в частности, Министерство финансов Республики Таджикистан, обеспечивающее проведение единой государственной финансовой политики, осуществляющее также организацию этой деятельности в системе Правительства Республики Таджикистан.

Создание Счетной палаты Республики Таджикистан стало принципиально новым шагом, обеспечивающим право граждан прямо и через своих представителей в законодательных органах власти контролировать работу чиновников по формированию и расходованию государственных финансовых ресурсов.

Механизм контроля содержит прямые и обратные связи и ориентирован на обеспечение развития социально-экономических сфер страны. Механизм контроля, его основной инструментарий является объективной категорией, но формируется он сознательно в зависимости от сферы осуществления и приоритетов контрольной деятельности [1, с. 83]. На наш взгляд, специализированный комплексный механизм финансового контроля невозможно построить только на основе органов ведомственного контроля. Ведущее место в его реализации может занять только независимый, межведомственный орган - Счётная палата Республики Таджикистан.

В рамках своего исследования мы обратили внимание на выполнение контрольной функции органов государственного управления, так как она

является важнейшим элементов системы управления государством. Практика показывает, что функция контроля существует в любой общественно-экономической формации и играет важную роль в процессе управления национальной экономикой.

Например, И.А. Белобжецкий контроль характеризует как: «систему наблюдения и проверки процесса функционирования и фактического состояния управляемого объекта с целью оценки обоснованности и эффективности принятых управленческих решений и результатов их выполнения, выявления отклонений от требований этих решений, устранения неблагоприятных явлений и сигнализации о них при необходимости компетентным органам» [2, с. 79].

Другой известный ученый В.И. Климов под контролем рассматривает: «систематическую, конструктивную деятельность, необходимый элемент принятия и реализации управленческих решений, без которого невозможно успешное осуществление поставленных задач, а также предупреждение возможных ошибок и недоработок» [7, с. 5].

Другая группа ученых, то есть С.В. Степашин, Н.С. Столяров, С.О.Шохин и П.Л. Жуков отмечают, что: «Контроль, являясь завершающей стадией цикла управления, одновременно является и «предтечей» нового цикла управления. Без него цикл управления будет разорван, т.е. управления как такового не будет» [11, с. 75]. Авторы в данном случае контроль рассматривают, как основной элемент управления, без которого сам процесс управления невозможен.

В современных условиях выделяют такие формы финансового контроля, как: государственный и негосударственный. Государственный финансовый контроль можно рассматривать, как деятельность основных уполномоченных органов государственного управления, осуществляющих свою деятельность по контролю за эффективным использованием фонда денежных средств субъектов экономической деятельности, с использованием положений основных нормативно-правовых актов, регулирующих их деятельность в данной сфере.

Основы организации и проведения государственного финансового контроля заложены в Конституции Республики Таджикистан, а начало качественно новому этапу борьбы с коррупцией в стране было положено Указом Президента Республики Таджикистан от 21.07.1999 года за № 1262 «О дополнительных мерах по усилению борьбы с преступностью в сфере экономики и коррупции». Кроме того, Правительством страны была принята «Стратегия борьбы с коррупцией в Республике Таджикистан на 2008-2012 годы», которая была утверждена Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 26 января 2008 года, № 34. По истечении срока действия данной стратегии в 2021 году был принят Указ Президента Республики Таджикистан о «Государственной стратегии противодействия коррупции в Республике Таджикистан на период до 2030 года» от 3 августа 2021 года, №222. В этих документах были отражены основные функциональные задачи органов государственного финансового

контроля по обеспечению экономической безопасности страны на перспективу. При этом важным элементом реализации намеченных целей и задач является правильная организация процесса реализации контрольной функции институтов финансового контроля.

Устав Европейской организации Высших контрольных органов гласит, что «Сознавая общность культурного наследия всех народов Европы и будучи убеждены в том, что для упорядоченного функционирования государственного аппарата необходимо существование эффективного государственного контроля» приняли решение учредить Европейскую организацию высших контрольных органов (ЕВРОСАИ) [12, с. 3].

Процесс организации контроля может рассматриваться как важный элемент управления финансовыми ресурсами общества, обеспечивающий правильную организацию формирования и использования фондов финансовых средств. Следовательно, контроль - не является самоцелью, а лишь выступает важной составной частью общей системы регулирования, целью которой, согласно Лимской декларации руководящих принципов контроля, является вскрытие отклонений от принятых стандартов и нарушений принципов, законности, эффективности и экономии расходования материальных ресурсов [8, с. 4].

В свою очередь под негосударственным финансовым контролем можно рассмотреть общественные организации или другие аудиторские компании, которые правомочны проводить финансовую проверку деятельности отдельных субъектов экономической деятельности.

Сущность государственного финансового контроля также может раскрываться с юридической стороны. Так, например, в своих исследованиях В.М. Родионова и В.И. Олейников рассматривают государственный финансовый контроль, как: «основанную на нормах финансового права систему органов и мероприятий по проверке законности и целесообразности действий в сфере образования, распределения и использования денежных фондов государства, одна из форм государственного контроля, способствующая обеспечению законности, охране государственной собственности, целевому, эффективному и экономичному использованию государственных средств, помогающая вскрыть нарушения установленной государством финансовой дисциплины» [9, с. 31].

Государственный финансовый контроль, по мнению В.В. Бурцева, можно рассмотреть, как установленную законодательством деятельность органов государственной власти и управления всех уровней по выявлению, предупреждению и пресечению [4, с. 48]:

- ошибок и злоупотреблений в управлении государственными денежными и иными материальными ресурсами, а также используемыми в хозяйственной деятельности нематериальными объектами государственной собственности, влекущих прямой или косвенный финансовый и/или материальный ущерб государству;

- несоблюдения финансово-хозяйственного, в том числе бюджетного законодательства;

- недостатков в организации систем управления (в том числе внутреннего контроля) финансово-хозяйственной деятельностью государственных органов, организаций с полным или частичным государственным участием или особо с ним связанных.

Существующие в сегодняшней практике экономические отношения не обеспечивают органам управления возможности осуществлять постоянный мониторинг экономической и финансовой деятельности объектов управления, в частности, распорядителей и получателей бюджетных средств. В общепринятом значении контроль и мониторинг представляют собой два единых по цели, но отличающихся по формам реализации процесса. Классическое понимание контроля сводится к его видению в качестве периодически прерываемого и непостоянного процесса, и в этой связи, его можно подразделить на три категории: предварительный, текущий и последующий. На каждом из указанных этапах контроля существуют свои определенные методы проведения и формы вынесения решений, на основании которых принимаются корректирующие меры. При этом контрольное мероприятие, решение по его результатам и меры по устранению и исправлению недостатков, как правило, разделены во времени. Несмотря на то, что мониторинг можно также рассматривать, как составную часть более общего понятия «контроль», его специфическим отличием является принцип постоянного и непрерывного наблюдения за происходящими процессами и немедленное реагирование на них.

Важно отметить, что сама функция контроля в основном направлена на упорядочение деятельности государственных структур и совершенствование общественных экономических отношений. В этом заключается основное отличие контроля от понятия надзора [5, с. 111]. Финансовый контроль обеспечивает определение и учет государственными органами доходов производителей, которые направляются в бюджеты разных уровней, на удовлетворение различных общественно-социальных нужд, целевое и эффективное расходование средств, поступивших налоговыми и неналоговыми путями. Только эффективный государственный финансовый контроль способен преодолеть незаконное использование средств государственного бюджета органами власти и управления в личных целях и в интересах приближенных к ним коммерческих структур [3, с. 47].

Дж. Ю. Рустамов под государственным финансовым контролем в рамках исследования бюджетных отношений рассматривает: «особый вид управленческой деятельности, и в то же время функция государственного управления, осуществляемая органами государственной власти и государственного управления, местными органами государственной власти, иными уполномоченными органами и организациями, выступающими в качестве субъектов бюджетных отношений по проверке

соблюдения норм финансово-бюджетного законодательства в целях достижения законности, своевременности, целесообразности и эффективности формирования, распределения и использования фондов государственных бюджетных средств и государственного имущества» [10, с. 7]. Автор подробно выделяет институты, осуществляющие государственный финансовый контроль, цель, намечаемый результат, а также нормы, регулирующие этот процесс. То есть в данном определении подробно выделены объекты, субъекты, цель и порядок проведения государственного финансового контроля.

Д.А. Давлатзода при рассмотрении финансового контроля пишет: «Государственный финансовый контроль - это качественное и грамотное управление финансовой системой государства» [6, с. 95]. Далее он отмечает, что «государственный финансовый контроль регламентируется законами и другими нормативными актами. В системе государственного финансового контроля имеются специальные контрольные органы: Счетная палата, Департаменты государственного финансового контроля и аудита Министерства финансов. В определенной мере функции государственного финансового контроля выполняют налоговые органы, налоговая полиция, Национальный банк, таможенные органы, а также контрольные органы министерств и ведомств» [6, с. 95].

При этом в качестве объекта государственного финансового контроля автор рассматривает «государственные органы и структуры, промышленные и коммерческие предприятия с государственным участием, предприятия, организации и учреждения, финансируемые за счет бюджетных средств или получающие государственные субсидии, общественные неправительственные организации и учреждения, предпринимательские структуры и физические лица в части уплаты налогов и осуществления деятельности, регулируемой государством» [6, с. 95]. Здесь ученый четко разделяет такие основные понятия проведения финансово-экономического анализа, как государственный финансовый контроль, государственный аудит и контроль государственных институтов.

Подводя итог рассмотрению данного вопроса и различные определения категории «государственный финансовый контроль», на наш взгляд, можно дать следующую авторскую трактовку данного понятия: государственный финансовый контроль – это совокупность форм, методов, инструментов, правил и принципов проведения финансовых проверок специализированными государственными институтами государственных органов управления и субъектов экономической деятельности, получающих бюджетные средства или государственные субсидии, с целью определения законности и правильности хозяйственных и финансовых операций, направленные на формирование и эффективное использование бюджетных и внебюджетных финансовых средств.

В данном определении нами выделены такие основные структурные элементы системы государственного финансового контроля, как институты-органы, формы и методы воздействия, объекты проверок, цель

финансового контроля, а также результат деятельности. Только во взаимодействии эти элементы государственного финансового контроля могут обеспечить эффективность процесса формирования и целевого использования денежных ресурсов субъектов экономической деятельности национального хозяйства.

Таким образом, эффективность государственного финансового контроля, осуществляемого Счетной палатой Республики Таджикистан в интересах эффективного управления экономическими и социальными процессами, на территориальном уровне, определяется теми принципами, которые они реализуют в механизмах своей деятельности. Причём важнейшие принципы в системе отношений контроля надо выводить из их цели и из объективных условий реализации, а не из идеологических категорий. Уточнение их содержания, систематизация и анализ практики применения и сегодня имеют важнейшее значение для повышения эффективности реализации функций контроля в системе государственного управления финансами и в системе управления социально-экономическим развитием страны. Именно в принципах государственного управления и контроля заключаются те базисные положения, на которых основываются цели государственного финансового контроля и методы его практического осуществления на местах. От правильного использования принципов, методов и инструментов финансового контроля во многом зависит эффективность использования бюджетных ресурсов и степень удовлетворения социальных нужд населения страны.

Литература:

1. Абалкин, Л.И. Конечные народнохозяйственные результаты: сущность, показатели, пути повышения / Л.И. Абалкин. - М.: Экономика, 1982. – 184 с.
2. Белобжецкий, И.А. Финансовый контроль и новый хозяйственный механизм / И.А. Белобжецкий. - М.: Финансы и статистика, 1989. – 249 с.
3. Белолипецкий, В.Г. О совершенствовании государственного финансового контроля в России / В.Г. Белолипецкий // Финансы. – 1998. - № 4. - С. 46-52.
4. Бурцев, В.В. Государственный финансовый контроль: методология и организация / В.В. Бурцев. – М.: Информационно-методический центр «Маркетинг», 2007. – 392 с.
5. Государственное управление: основы теории и организации / Под ред. В.А.Козбаненко. - М.: 2000. – 321 с.
6. Давлатзода, Д.А. Сущность и содержание понятий государственного финансового контроля и аудита эффективности при использовании бюджетных средств / Д.А.Давлатзода // Вестник ТНУ. – 2021. - № 3. Ч. 2. – С. 92-99.
7. Климов, В.И. Контроль в системе социалистического управления / В. Климов. – Саратов: 1987. – 214 с.
8. Римская декларация руководящих принципов контроля. Принята IX Конгрессом Международной организации контрольных органов (ИНТОСАИ) в 1977 году. – 11 с.
9. Родионова, В.М. В.И. Финансовый контроль / В.М. Родионова, В.И. Олейников. – М.: ФЕК-ПРЕСС, 2001. – 310 с.

10. Рустамов, Дж.Ю. Организационно-правовые основы государственного финансового контроля в сфере бюджетных отношений Республики Таджикистан: автореф. дисс...канд. юрид. наук / Дж.Ю. Рустамов. – М.: 2019. – 27 с.
11. Степашин, С.В. Государственный финансовый контроль / С.В. Степашин, Н.С. Столяров, С.О. Шохин, В.А. Жуков. - СПб.: Питер, 2004. – 375 с.
12. Устав Европейской организации Высших контрольных органов (ЕВРОСАИ). – Мадрид: 2021. – 9 с.

Кодирова М.Д. (к.э.н., доц.)
Душанбе, РТСУ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ТАДЖИКИСТАНЕ

В условиях рыночной трансформации социально-экономических отношений формирование нового подхода к развитию предпринимательства требует переосмысления исходных понятий теории предпринимательства. В современных условиях предпринимательство все более рассматривается, как полифункциональная деятельность во взаимосвязи с ее макросредой. Само понятие предпринимательства анализируется с точки зрения двух основных подходов. Первый - фокусируется на предпринимателе и его деятельности в конкретных условиях внешней среды, воспринимаемой в качестве объективного и неизменного во времени фактора. С точки зрения другого подхода - акцент делается на взаимозависимости предпринимателя, предприятия и среды его деятельности. Преимущества того либо другого подхода зависят от целей и задач исследования. При анализе задач выживания линейный подход вполне правомерен (например, оптимизация налогообложения при конкретном правовом режиме). Если целью является анализ тенденций развития, то линейный подход не удовлетворяет этой цели.

Многообразие подходов к проблеме определения категории «предпринимательство» объясняется в немалой степени диалектическим подходом к ее решению. Отдельные исследователи по-разному подходят к раскрытию сущности и содержания предпринимательской деятельности. Экономисты, которые исходят из теории синергетики, полагают, что взаимодействие экономической среды и фирмы является важной основой развития предпринимательской активности. Но при этом недооценивается значение внутренних изменений в субъектах предпринимательства. Нельзя не учитывать и того факта, что в постиндустриальном обществе ключевым фактором является не приспособление к окружающей среде, а изменение этих условий.

В связи со всеми вышеуказанными причинами сам ход развития предпринимательства становится причиной изменения его сущности, что находит отражение в теории. Данный процесс может быть представлен в виде процесса эволюции содержательной стороны предпринимательства; но на самом деле он представляет собой лишь фиксацию внимания на доминантном для

каждой хозяйственной эпохи признаке деятельности предпринимателя. В этой связи синергетическая трактовка предпринимательства стоит на той же методологической базе - анализе функциональных особенностей деятельности предпринимателя. Разница лишь в том, что по-разному выражена ее содержательная сторона; в первом случае как признака, а во втором - с точки зрения ее организации.

Таким образом, постоянное развитие явления предпринимательства и появление новых закономерностей в этом процессе определяет многообразие подходов к его определению. Однако это не отрицает необходимости определения основных характеристик предпринимательства, которые позволили бы дать определение его сущности. Переход от административно-командной экономики к рыночному типу хозяйствования предполагает создание определенных условий для развития конкуренции, основанной на многообразии собственности. В рамках этих мероприятий предпринимательство выступает важнейшим элементом нового хозяйственного механизма и фактором обеспечения экономического роста. Поэтому понятие «предпринимательство» получило необычайно широкое распространение в современной экономической литературе. Рыночная экономика уже не мыслится без феномена предпринимательства; нередко эти два понятия употребляются как тождественные. В литературе единодушно отмечается, что развитие предпринимательства играет незаменимую роль в достижении экономического роста, высоких темпов промышленного производства, а также повышения уровня и качества жизни людей. Оно является основой инновационного, продуктивного характера экономики. Для раскрытия экономической природы предпринимательства рассмотрим трактовки данной категории представителями разных экономических школ и эпох в развитии экономической науки.

Анализ научных исследований А. Смита, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэя, И.Шумпетера, П. Друкера, Ф. Хайека, Л. Мизеса и других выдающихся экономистов, занимавшихся изучением предпринимательской деятельности, позволяет сделать вывод о существовании общих характеристик, которые присущи предпринимательству. Прежде всего, здесь можно выделить свободу выбора деятельности, инициативность, форма собственности на условия и результаты производства, готовность идти на риск и т.д. До определенного момента исторического развития в экономической литературе главное внимание уделялось производству материальных благ. При этом сфера услуг считалась непроизводительной и потому находилась вне поля зрения экономистов.

Анализ зарубежной литературы и многих отечественных работ по теории и практике предпринимательства показывает, что к пониманию его экономической сущности целесообразно идти через характеристику категории «предприниматель». Первым сформулировал определение «предприниматель» французский экономист шотландского происхождения Р. Кантильон. В XVIII в. он впервые выдвинул положение о риске в качестве основной функциональной характеристики предпринимательства. Он обнаружил, что расхождения между рыночным спросом и

предложением создают возможности покупать дешево и продавать дорого. Людей, которые реализуют указанные возможности извлечения прибыли, Кантильон и называл предпринимателями. Согласно Р. Кантильону, «предприниматель – это любой индивид, обладающий предвидением и желанием принять на себя риск, устремленный в будущее, чьи действия характеризуются и надеждой получить доход, и готовностью к потерям» [2, с. 20]. В развитие определения Кантильона представитель немецкой классической школы Й.Х. Тюнен: «помимо способности к риску, выделяет в характере предпринимателя наличие дополнительных особых качеств изобретателя и исследователя в своей области деятельности, использование которых должно приносить ему определенный доход» [1, с. 116].

Научное осмысление сущности «предпринимателя» было продолжено в работах крупнейшего представителя мировой экономической мысли Й.Шумпетера. Обобщая опыт предпринимательства, он характеризует предпринимателя как человека, который делает не то, что другие, и не так, как другие, т. е. выделяет его особые способности к инновациям. Й.Шумпетер писал, что: «Задача предпринимателей реформировать и революционизировать способ производства путем внедрения изобретений, а в более общем смысле – через использование новых технологических возможностей для производства новых товаров или прежних товаров, но новым методом, благодаря открытию нового источника сырья или нового рынка готовой продукции – вплоть до реорганизации прежней и создания новой отрасли промышленности» [6, с. 521].

По мнению американских ученых Р. Хизрич и М. Питерс: «Предпринимательство – это процесс создания чего-то нового, обладающего ценностью; процесс, поглощающий время и силы, предполагающий принятие на себя финансовой, моральной и социальной ответственности; процесс, приносящий денежный доход и личное удовлетворение достигнутым» [5, с. 26].

В своей трактовке предпринимательства авторы концепций предпринимательской деятельности акцентируют внимание на том, что его результатом является прибыль. Раскрыть сущность предпринимательства - значит показать источник прибыли. По сути дела, об этом же в своих публикациях пишет В.Е. Савченко: «Движущим мотивом предпринимательской деятельности является, прежде всего, получение предпринимательского дохода, который идет на развитие этой деятельности и на самообогащение» [3, с. 25]. Правда, при этом он оговаривается, что в литературе отмечаются и другие факторы - самоутверждение личности, когда предпринимательство становится не просто деятельностью, а образом жизни.

По мнению О.В. Набатовой «предпринимательство представляет собой свободное экономическое хозяйствование в различных сферах деятельности (кроме запрещенных законодательными актами), осуществляемое субъектами рыночных отношений в целях удовлетворения

потребностей конкретных потребителей и общества в товарах (работах, услугах) и получения прибыли (дохода), необходимых для саморазвития собственного дела (предприятия) и обеспечения финансовых обязанностей перед бюджетами и другими хозяйствующими субъектами» [1, с. 118].

Таким образом, обобщая основные дефиниции категории «предпринимательство» можно сформулировать следующее определение предпринимательской деятельности: «предпринимательство - это деятельность, связанная с использованием и перераспределением ресурсов, основанная на личной или коллективной (групповой) инициативе, сопряженная с риском, и направленная на достижение нового результата».

Жизнедеятельность любой производственной организации представляет собой сочетание целенаправленных изменений и постоянно повторяющегося процесса с заранее заданными параметрами; однако это не просто процесс, периодически повторяющийся с неумолимостью механизма. В ходе производственно-экономической деятельности организации ее управленческий аппарат занимается регулированием многих параметров, связанных с производством и реализацией продукции (работ, услуг). К числу таких параметров, нуждающихся в периодическом регулировании, относятся увеличение производства одних наименований продукции и сокращение производства других, внесение незначительных усовершенствований в конструкцию изделий, улучшение качественных характеристик, не требующее остановки производства и существенных денежных затрат и т.п. И это, регулирование также представляет собой текущую деятельность предприятия или организации, но не предпринимательскую. Критерием здесь является то, что первое представляет собой поддержание устойчивости производственного процесса в условиях текущего изменения внешней среды, а второе же, есть такой вид активности, который сопряжен с риском и направлен на создание нового продукта.

Малое предпринимательство путем расширения своей деятельности призвано содействовать обеспечению занятости населения страны. Общая численность граждан, занятых индивидуальной трудовой деятельностью (без дехканских хозяйств), по числу выданных лицензий и патентов, в Республике Таджикистан в 2021 году составлял 307,8 тыс. человек, т.е. 12,1 процентных пункта от общей численности официально занятого населения в отраслях экономики страны (2534,0 тыс. человек) [4, с. 80; 235]. Такое значение данного показателя свидетельствует о том, что малое предпринимательство в стране еще не заняла свое достойное место в системе факторов обеспечения занятости трудоспособного населения.

При анализе состояния и направлений развития малого предпринимательства его региональный аспект имеет важное значение, так как позволяет учитывать многообразие местных условий. Принципиальную роль здесь играет также использование возможностей местной инициативы, способной обеспечить разнообразные подходы к решению сложнейших проблем преодоления имеющихся экономических трудностей. Кроме того, каждому региону присущи свои институциональные

особенности, которые также влияют на эффективность функционирования малых предприятий.

Малый бизнес в силу своей специфики имеет ярко выраженную региональную ориентацию. Малые предприятия в Республике Таджикистан строят свою деятельность исходя, прежде всего, из потребностей местного рынка, объема и структуры локального спроса и, в известном смысле характеризуют состояние использования потенциала регионов (см.: табл. 1).

Таблица 1

Число действующих малых предприятий (до 30 работников) по регионам Республики Таджикистан в 2021 году.

Показатели	Действующие предприятия	Государственные	Частная и коллективная	Иностранная и смешанная
По республике	29967	9604	19829	534
ГБАО	1338	737	581	20
Хатлонская область	8539	3197	5310	32
Согдийская область	8923	2475	6357	91
г. Душанбе	6555	1245	4969	341
Районы республиканского подчинения	4612	1949	2612	51

Источник: Таблица составлена автором на основе материалов: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: 2022. – С. 224.

Согласно данным таблицы основная часть малых предприятий приходится на Согдийскую (29,8 %) и Хатлонскую (28,5 %) области, а также на г. Душанбе (21,9 %). На ГБАО приходится всего 4,5 % малых действующих предприятий, что не отражает роль и значение малого бизнеса в развитии экономики данной территории. В свою очередь, распределение частных предприятий по формам собственности отражает характер рыночных преобразований в экономике Таджикистана, так как основная их часть сформированы на основе частной и коллективной форм собственности (66,2 %), в то время, как государственные предприятия занимают всего 32,0 %. При этом основные предприятия с иностранной или смешанной (с иностранным участием) формой собственности функционируют в г. Душанбе, которые составляют 63,4 % от общего их количества. Эта характеризует г. Душанбе не только как деловой центр развития страны, но и как промышленный центр взаимодействия с другими государствами.

Начиная с 2002 года в сфере малого предпринимательства наблюдается стабилизация и этап стабильного роста. Во всех регионах республики, кроме ГБАО, количество малых предприятий имеет тенденцию к увеличению. Причиной увеличения количества малых

предприятий, прежде всего, является принятие в 2002 году Закона Республики Таджикистан «О государственной защите и поддержке предпринимательства в Республике Таджикистан», создавшего правовые рамки функционирования и защиты предпринимательства в стране, а также сформировалась институциональная среда развития бизнеса. Данный закон создал институциональную среду развития малого предпринимательства, что привело к росту темпов производства продукции и увеличению количества работников на малых предприятиях. При этом значительно сократилась производительность труда работников (на 15 процентных пункта), что является отрицательным моментом в развитии малого бизнеса.

Таким образом, на основе проведенного исследования состояния малого предпринимательства на данном этапе, можно сделать следующие основные выводы.

Во-первых, малый сектор экономики в стране только начинает формироваться.

Во-вторых, сфера малого бизнеса не является пока определяющей и на рынке труда Таджикистана. Тем не менее, малый бизнес уже сегодня играет серьезную роль в снижении уровня безработицы. По мере становления инфраструктуры малой экономики, это влияние будет усиливаться.

В-третьих, малый бизнес еще не занял достойного места в развитии национальной экономики, так как вклад малого предпринимательства в целом по республике оценивается в 5-6 % ВВП. Индивидуальным предпринимательством в 2021 году в Таджикистане было занято 307878 человек, что составляет более 12 % занятого населения.

Наибольшее влияние малый бизнес оказывает на местные рынки, на которых он позволяет решать следующие проблемы:

- эффективное использование материальных, трудовых и финансовых ресурсов, а также увеличение производительности труда;
- повышение эффективности использования и увеличение интенсивности производственных и коммерческих связей, вытеснение неэффективных производств;
- содействие повышению конкурентоспособности;
- создание дополнительных рабочих мест при относительно меньших затратах, чем на крупных предприятиях;
- увеличение объемов, расширение ассортимента и повышение качества выпускаемой продукции;
- гибкость при выборе ассортимента выпускаемой продукции и удовлетворении потребностей общества;
- освоение новых технологий, перспективных рынков и увеличение выпуска новых видов продукции, внедрение новых форм организации производства, финансирования и сбыта.

Однако, как показал анализ, малое предпринимательство в течение последних десяти лет развивается не только темпами, недостаточными для

удовлетворения потребностей общества и национальной экономики в ближайшем будущем, но и происходит падение удельного веса малых предприятий в промышленности, в других видах деятельности сферы материального производства, а также в науке и научном обслуживании. Настораживает факт значительного сокращения темпов развития малых предприятий во многих отраслях сферы платных услуг. Поэтому особое внимание следует уделить развитию производственного малого предпринимательства. В этой связи более глубокое изучение и анализ нерешенных проблем и причин, сдерживающих развитие малого бизнеса, приобретает особую значимость и актуальность. В решении этих проблем важную роль могут сыграть соответствующие нормативные акты, формирующие институциональную среду развития предпринимательства.

Таким образом, если рассматривать основные направления и проблемы развития малого предпринимательства с точки зрения необходимости государственного регулирования и поддержки их деятельности, то, на наш взгляд, необходимо выделить следующие основные цели регулирования:

- обеспечение положительных финансовых результатов деятельности малого предпринимательства. В этом плане работают стимулы направленные, прежде всего, на создание благоприятной правовой и экономической среды для малого бизнеса, а также ликвидацию различных административных препятствий, облегчение процедуры регистрации малых предприятий и их отчетности. Данная цель, на наш взгляд, действующими законодательными и нормативными актами в значительной степени достигнута для малого бизнеса в сфере торговли и посредничества;

- всесторонне развитие малого предпринимательства в производственной и инновационной сфере. В настоящее время данное направление очень важен для Республики Таджикистан, так как связан с научно-техническим прогрессом, созданием и внедрением новых технологий, информационных систем, относящихся к современным технологическим укладам. Поэтому основные меры государственного регулирования малого предпринимательства в республике должны быть направлены именно на поддержку этого направления развития малых предприятий.

Таким образом, малое предпринимательство в республике, продолжает сталкиваться с серьезными трудностями роста, среди которых нестабильность и незавершенность нормативно-правовой базы деятельности малого предпринимательства, до сих пор отсутствует эффективная система государственной поддержки малого бизнеса, недостаточность начального капитала и собственных оборотных средств, трудности с получением банковских кредитов. Серьезной проблемой является создание механизмов привлечения в малый бизнес заемных средств, альтернативных кредитам коммерческих банков. Программы развития малого предпринимательства характеризуются отсутствием взаимосвязи организационных и финансовых механизмов, а также отсутствие инфраструктуры, способной эту программу реализовать. Малый бизнес должен усилить свои долговременные экономические связи со сферой среднего и крупного предпринимательства,

целенаправленно включаться в новые технологические и кооперационные цепочки. Это позволит стимулировать развитие малых предприятий, осуществляющих приоритетные для региона виды деятельности, а именно импортозамещающую, инновационную и сферу производственных услуг. На региональном уровне также не заложены необходимые правовые и организационные основы для эффективной поддержки малых предприятий, в связи, с чем предпринимательство сталкивается со многими проблемами. Также до сих пор четко не определены основные элементы механизма государственной поддержки малого предпринимательства и порядок реализации разработанных мер. Требуют всесторонней разработки и институциональные основы развития механизма государственной поддержки предпринимательства, а также направления их преобразования.

Литература:

1. Набатова, О.В. Исследование сущности предпринимательства в социально-экономическом развитии общества / О.В. Набатова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. - 2010. - № 8 (52). - С. 116-119.
2. Предпринимательство в конце XX века. - М.: 1992. – 220 С.
3. Савченко, В.Е. Современное предпринимательство / В.Е. Савченко. – М.: Экономика, 1997. – 225 с.
4. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: 2022. – 413 с.
5. Хазрич, Р. Предпринимательство, или как завести собственное дело и добиться успеха: пер. с англ. / Р. Хазрич, М. Питерс. - М.: Прогресс, 1991. – 336 с.
6. Шумпетер, Й. Теория экономического развития: пер. с англ. / Й. Шумпетер - М.: Прогресс, 1982. – 670 с.

Козуля Л.С. (маг.), Листопад М.Е. (д.э.н., проф.)
Краснодар, КубГУ

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ СТРАНЫ

На сегодняшний день анализ состояния миграционных процессов, а также оценка их влияния на экономическую безопасность страны являются одними из важных задач, стоящих перед государством. К тому же, процессы глобализации приводят к тому, что миграционные процессы становятся неотъемлемой частью развития экономик стран, так как влияют не только на демографическую ситуацию, но и на трудовой рынок, социальную стабильность и другие аспекты жизни общества, и это все обуславливает необходимость регулирования миграции с целью поддержания и сохранения экономической безопасности.

Так как миграция и экономическая безопасность страны неразрывно связано, необходимо рассмотреть риски и угрозы национальной безопасности со стороны миграционных потоков.

Таблица 1

**Риски и угрозы национальной безопасности со стороны
миграционных потоков**

Источник опасности	Риски и угрозы
Неконтролируемый объем мигрантов	Невозможность прогнозирования и планирования ситуации, складывающейся на рынке труда
Снижение объемов мигрантов	Сокращение трудоспособного населения и как следствие налогооблагаемой базы и отчислений в различные фонды
Не соответствующие потребностям качественные характеристики мигрантов	Рост затрат на переквалификацию мигрантов Усиление криминогенной ситуации
Неконтролируемое расселение мигрантов	Обострение социально-экономических конфликтов Разрушение демографического и трудового потенциала некоторых регионов
Низкий уровень адаптации и интеграции мигрантов	Этносоциальное расслоение общества Обострение социально-экономических конфликтов
Нелегальная миграция	Неуплата налогов и нарушение прав мигрантов

Миграционные процессы оказывают как положительное, так и отрицательное влияние на экономическую безопасность страны.

В числе положительных факторов выделяем следующее [1]:

- приток мигрантов может способствовать значительному вкладу в экономику страны посредством увеличения производительности труда, заполнения вакансий в некоторых секторах экономики, которые мало востребованы жителями нашей страны, например, сфера строительства, также, высококвалифицированные мигранты могут способствовать развитию инноваций и диверсификации трудовой деятельности.

- налоговые поступления могут увеличиться посредством налоговых поступлений и социальных взносов

Из отрицательных факторов можно выделить следующее [2]:

- большой приток мигрантов может способствовать усилению конкуренции на рынке труда, что может негативно сказаться на заработной плате и условиях труда местных работников;

- большая часть мигрантов, трудящихся на рынке нашей страны, отправляют часть своей заработной платы в страну своего происхождения в виде переводов, что в свою очередь может влиять не только на безопасность страны пребывания, а также и на экономическую безопасность страны-получателя, так как данные переводы могут

выступать одним из источников финансирования и развития для различных местных сообществ;

- рост расходы на социальные услуги, такие как образование, здравоохранение и т.д.;

- рост криминогенных ситуаций в связи с ростом нелегальной миграции.

В настоящее время, можно говорить о том, что в нашей стране наблюдается естественная убыль населения, поэтому миграция может содействовать изменению демографической ситуации посредством прибытия молодых и работоспособных мигрантов. Также стоит сказать о том, что способствовать обеспечению безопасности может только комплексно разработанный подход к решению вопросов миграции посредством содействия адаптации и интеграции мигрантов в общество. Говоря о возросших миграционных процессах, остро встает вопрос о незаконной миграции, которая может являться угрозой экономической безопасности страны, так как возрастают риски обострения криминогенной ситуации, а с другой стороны, сами мигранты могут стать жертвами нелегального труда, нарушения их прав, а также существует риск демпинга заработной платы трудящихся мигрантов [3].

Исходя из вышеприведенных факторов влияния миграции на экономическую безопасность страны, можно сделать вывод о том, что для обеспечения экономической безопасности в условиях возрастающих миграционных процессов, особое внимание стоит уделять следующим аспектам:

- разработка эффективной миграционной политики;
- обеспечение прав мигрантов;
- интеграция мигрантов в общество;
- поддержание интересов граждан;
- развитие программ поддержки и адаптации мигрантов.

Таким образом, руководителям стран необходимо искать баланс между преимуществами и вызовами, связанными с миграцией, с целью обеспечения экономической безопасности страны и ее благополучия.

Литература:

1. Василенок, В.Л., Быков, В.Н. О некоторых угрозах экономической безопасности России // Экономика и экологический менеджмент, 2012. - №1. – с.85-91.

2. Городнов, А. В. Влияние миграционных процессов на развитие политики и экономики в России в условиях современного глобального кризиса / А. В. Городнов // Экономическая безопасность. – 2022. – Т. 5. – № 4. – С. 1565-1582. – DOI 10.18334/ecsec.5.4.116284. – EDN LEAWLZ.

3. Рыбаковский, Л. Л. Миграция населения : учебное пособие для вузов / Л. Л. Рыбаковский. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 480 с.

СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА: ПРИЧИНЫ ОБОСТРЕНИЯ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА

В последнее время на рынке труда происходят значительные перемены, касающиеся всех его характеристик. Наиболее значимой является тенденция перехода от избыточного предложения к высокому уровню неудовлетворённого спроса, как следствие существенного снижения уровня безработицы, до исторического минимума в 3% [1]. В то же время следует отметить большие межрегиональные различия в уровне безработицы. Самый высокий её уровень наблюдается в республиках Северного Кавказа: Ингушетия – 29,4%, Дагестан – 12,8%, Северная Осетия – Алания – 11,9%, Чечня – 10,7%, Карачаево-Черкессия – 10,2%, а также в республиках Алтай и Тува Сибирского федерального округа – 9,3% и 7,6%, в Карелии и Коми Северо-западного федерального округа – 6,7%. Высокая безработица в Архангельской, Астраханской, Курганской областях, в Якутии, Забайкалье и Бурятии. Ситуация с невостребованностью рабочей силы в этих регионах сложилась давно и является довольно устойчивой.

В то же время большой дефицит в трудовых ресурсах испытывают Москва и Московская область, Санкт-Петербург, Красноярский и Краснодарский край, Владивосток и Камчатка, Татарстан, Свердловская, Тюменская и Нижегородская области. В этих территориях показатели напряжённости на рынке труда не столь устойчивы и для многих из них весьма нестабильны [2].

Следовательно, при разработке конкретных мер региональной политики на рынке труда необходимо учитывать не только количественные различия в уровне социально-экономического состояния территорий, но и основные факторы, обуславливающие эти различия, а именно, наличие у каждой из них внутренних резервов и возможностей. Региональные и локальные рынки труда обладают большим потенциалом саморегуляции.

В то же время ситуация на региональных рынках труда зависит прежде всего от общих для страны макроэкономических тенденций. Спрос на рабочую силу зависит от уровня развития народно-хозяйственного комплекса территории, отраслевой структуры экономики, а предложение от динамики численности и половозрастного состава населения, уровня образования. Региональные особенности проявляются не только в уровне экономической активности населения, но также в структуре занятости, гендерных и возрастных различиях работающего населения, условиях труда. Следовательно, следует отметить, что дефицит рабочей силы является локальным явлением, постоянно присутствующим на рынке труда в России в различных количественных значениях и профессиональных

формах превышения спроса рабочей силы над её предложением. Основными причинами современного дефицита кадров в России являются, как ранее существующие, так и новые, сложившиеся в условиях специальной военной операции:

- дисбаланс рынка труда и образовательных услуг;
- несоответствие оплаты труда современным потребностям человека;
- недостаточная развитость трудовой миграции и профессиональной мобильности граждан;
- цифровизация экономики;
- необходимость импортозамещения;
- демографический кризис, в связи со существенными потерями трудовых ресурсов;
- рост производства, изменение объёма и структуры спроса;
- уход из России иностранных компаний;
- мобилизация и самостоятельный выезд мужчин призывного возраста из России.

В тоже время в стране имеется и резерв рабочей силы:

- безработные на полном рынке труда – 2,4 млн. чел.;
- потенциальная рабочая сила, не менее 0,8 млн. чел.;
- неполная занятость, не менее 0,5 млн. чел.

Следует учитывать и тот факт, что не все ищущие работу граждане в состоянии зарегистрироваться в органах службы занятости, претерпевших серьёзное реформирование и ставших менее доступными основной массе населения. Это касается прежде всего жителей сельской местности и представителей старшего поколения.

Так, в 2023 году в службу занятости в целях поиска работы обращался лишь каждый четвёртый безработный (из 2,4 млн. – 0,6 млн.чел.), а на федеральном портале «Работа России» имелось 1,8 млн. предложений для соискателей [3].

Резервами покрытия дефицита трудовых ресурсов можно считать сохраняющуюся неформальную занятость. Из данных Росстата следует, что несмотря на некоторое сокращение в прошлом году неофициально занятых, их численность по-прежнему чрезвычайно высока и составляет 13,4 млн. человек [4], но истинные масштабы этого явления, полагаем, ещё выше.

Дополнительные источники рабочей силы кроются в недостаточно полном использовании женской рабочей силы (54,6%), низкой занятости сельских граждан (55,1%), высокой доли среди безработных молодёжи до 25 лет (24%), лиц без опыта трудовой деятельности (25,9%) [5].

Острота проблемы дефицита кадров требует разработки специальных мер, направленных на её ослабление.

Среди них:

- формирование системы индикаторов, отражающих взаимодействие социальных партнёров на рынке труда;

– усиление реального взаимодействия всех социальных партнёров в сфере подготовки кадров по специальностям, востребованным народным хозяйством;

– развитие системы подготовки кадров, с учётом перспективной потребности отрасли экономики в рабочей силе;

– снижение диспропорций на рынке труда за счёт повышения эффективности профориентационной работы, расширения временной занятости, развития трудовой и профессиональной мобильности;

– развитие альтернативных форм занятости;

– привлечение иностранных трудовых мигрантов, прежде всего квалифицированных.

Представляется, что реализация предлагаемых мер позволит сократить имеющийся дефицит трудовых ресурсов и диспропорциональность рынка труда, угрожающих эффективному экономическому развитию государства.

Литература:

1. Чекмарев О.П. Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда / О.П. Чекмарев, А.Л. Ильвес, П.А. Комев // Экономика труда. 2023; 4 (том 10): 475-496.

2. Витрина статистических данных. Уровень безработицы (по методологии МОТ) // URL: <https://showdata.gks.ru/report/27997>

3. Дефицита кадров нет. Исчезают желающие работать за копейки // URL: <https://trud.ru/>

4. Костенко Я. Неформальная занятость достигла минимума за 11 лет. /Я. Костенко/ Ведомости – 28.03.2023 // URL: <https://vedomosti.ru/economics>

5. Коровкин А.Г. Оценка напряжённости на рынке труда: региональный и отраслевой аспекты (А.Г. Коровкин, И.Н. Долгова, И.Б. Королев, А.П. Синиза // Научные труды) Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН 2020; Том 18; 449-465.

Кравец М.А. (к.ф.-м.н., д.э.н., доц.), **Сысоев Е.В.** (асп.)

Воронеж, ВГУ

ТЕНДЕНЦИИ АНТИКРИЗИСНЫХ КОММУНИКАЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

Сегодня предприятия большинства отраслей экономики подвержены воздействию быстроменяющихся факторов, которые должны быть учтены как в генеральной, так и в коммуникационной стратегии. Руководство компаний сосредоточено на маркетинговых, продуктовых инновациях, реагирует на информационные потребности стейкхолдеров, решает репутационные проблемы, которые возникают во внешней среде, информация в которой быстро распространяется с учетом современной цифровой среды. Исходя из широкого подхода к антикризисному менеджменту, который противоположен узкому, акцептирующемуся на

преодолении обозначившегося кризиса, антикризисная стратегия должна быть проактивной. Такая стратегия должна не допускать кризисную ситуацию или по крайней мере менеджмент предприятия должен иметь хорошо проработанный план, который можно быстро реализовать в случае возникновения слабых сигналов. Подобное антикризисное управление состоит в разработке и реализации мер, направленных на нейтрализацию наиболее опасных путей, приводящих социально-экономическую систему к кризисному состоянию [1].

Среди самых общих тенденций, наблюдаемых в антикризисном менеджменте, непосредственно влияющих на коммуникационную активность предприятия, можно выделить следующие моменты: распространение управленческой практики реагирования на слабые сигналы среди отечественных предприятий; расширение взаимодействия компаний с различными стейкхолдерами; переход многих предприятий на концепцию проактивного управления.

Распознавание и восприятие слабых сигналов позволяет предприятию определять приоритеты в развитии отрасли, что в свою очередь дает возможность организации, посредством механизма принятой ответственности за исполнение обязательств перед своими партнерами, управлять своей микросредой [2]. В системе антикризисного управления предприятия необходимо сформировать коммуникационную подсистему, которая позволила бы не только идентифицировать слабые сигналы, поступающие из внешней среды, но и своевременно принимать соответствующие решения [3, 4]. Необходимость распознавания слабых сигналов определяет потребность мониторинга внешней среды в различных ее сегментах, что в свою очередь формирует запрос на достижение существенного разнообразия внешних связей системы менеджмента предприятия. Данное разнообразие, которое должно быть дополнено подсистемой принятия качественных стратегических решений, позволит предприятию не перейти в стадию острого кризиса, сформировать необходимые планы стратегических изменений. Заявленные планы, поддержанные убеждающими коммуникациями руководства, а при необходимости и коммуникациями неформальных лидеров мнений, создадут основу успеха стратегических изменений, необходимых сегодня многим отечественным предприятиям.

Исходя из стейкхолдерского подхода, который по крайней мере заявляется сегодня руководством ряда предприятий, антикризисные коммуникации – это диалог между компанией и ее стейкхолдерами до, во время и после кризиса, когда компания стремится минимизировать ущерб стейкхолдеров и компании [5]. Интересы стейкхолдеров в этом случае становятся крайне важными для руководства компании, оно стремится их идентифицировать, хотя при этом и распределяет их по степени важности, применяя соответствующую методику оценки стейкхолдеров. Несмотря на теоретическое многообразие методик оценки важности стейкхолдеров на практике преимущественное применение получила матрица Менделоу [6].

Традиционный подход к антикризисным коммуникациям можно охарактеризовать как реактивный. Роль таких коммуникаций, как правило, заключается в работе со стейкхолдерами в кризис, а также в восстановлении, при необходимости, репутации организации. Как правило, антикризисные коммуникации здесь крайне осторожные, выжидательные. Информационная прозрачность весьма дозированная и основывается на тщательном предварительном анализе восприятия целевыми аудиториями политик, стратегии и других важных характеристик предприятия.

Данный подход хорошо сочетается с рядом ситуационных и восстановительных коммуникационных стратегий. Ситуационное коммуникационное поведение может типизироваться как отвержение реагирования, вторичное реагирование и укрепляющее реагирование [7]. Восстановительные репутационные стратегии имеют ряд обобщающих названий, таких как отказ, уклонение от ответственности, снижение оскорбительности событий, дифференциация, корректирующие действия, смирение [8]. Однако скорость распространения негативных мнений, которая существенно возрастает в связи с ростом сетевых сообществ, заставляет применять и другие стратегии. Сегодня именно мониторинг сетей является ключевой составляющей работы специалистов по связям с общественностью, так как чаще всего информация о негативных событиях здесь возникает впервые, а уж затем распространяется в традиционных средствах массовой информации. Здесь необходимо очень быстрое, особенное взаимодействие, которое можно охарактеризовать как проактивное.

Данную стратегию называют как «украсть сенсацию», она основана на проактивности, честности со стейкхолдерами на протяжении всего процесса антикризисного управления, начиная с появления первых признаков кризиса и до завершения, когда руководство предприятия сосредотачивается на восстановлении после кризиса [5]. Такая стратегия в цифровой экономике должна иметь следующие характеристики: интерактивные коммуникации, ориентированные на стейкхолдеров; критически важным является процесс мониторинга среды, в первую очередь интернет сегмента; незамедлительное раскрытие информации при обнаружении негативного события или кризиса; удержание ситуации под контролем [5].

Подход, в котором компании ранее ориентировались исключительно на узкий круг стейкхолдеров, предоставление не специализированной информации, сегодня сопряжен со значительными рисками, которые в случае их реализации существенно превысят расходы на расширение взаимодействия компании со стейкхолдерами. Представители, которые в своем общении во время кризиса ориентируются на разнообразную аудиторию, как правило, добиваются большего успеха, также необходимо уделять большое внимание местным сообществам [9].

Литература:

1. Кособуцкая, А.Ю. Антикризисное управление: учебное пособие / А.Ю. Кособуцкая. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2022. – 207 с.
2. Мельник, А.В. Антикризисное управление организацией по слабым сигналам: дис. ...к.э.н. / А.В. Мельник. – М., 2004. – 188 с.
3. Кравец, М.А. Диагностика и стратегическое развитие коммуникационной системы производственного предприятия: дис. ...д.э.н. / М.А. Кравец. – Воронеж, 2019. – 356 с.
4. Кравец, М.А. Коммуникационная сеть предприятия как значимый фактор антикризисного управления / М.А. Кравец, Е.В. Сысоев // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: матер. ежегодной междунар. научно-практической конф. по проблемам социально-трудовых отношений. – Воронеж, 2023. – 122-124 с.
5. Lee, S. Stealing thunder as a crisis communication strategy in the digital age / S. Lee // Business Horizons. – 2020. – Vol. 63. – Issue 6. – P. 801-810
6. Mendelow, A. Stakeholder mapping / A. Mendelow // Proceedings of the 2nd International Conference on Information Systems. – Cambridge, MA: Association for Computing Machinery, 1981. – P. 246-250.
7. Coombs, W.T. Protecting organization reputations during a crisis: The development and application of situational crisis communication theory / W.T. Coombs // Corporate Reputation Review. – 2007. – №10. – P. 163-176.
8. Benoit, W. Image repair discourse and crisis communication / W. Benoit // Public Relations Review. – 1997. – №23(2). – P. 177-186.
9. Marsen, S. Navigating Crisis: The Role of Communication in Organizational Crisis / S. Marsen // International Journal of Business Communication. – 2020. – Vol. 57(2). – P. 163–175

Логинова Е.В. (к.э.н., доц.), **Безделов А.Д.** (асп.)
Москва, РЭУ им Г.В. Плеханова

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Актуальность темы статьи обусловлена высокой значимостью инноваций при повышении эффективности бизнес-процессов и получения конкурентных преимуществ в современной экономике. В условиях повсеместной цифровизации и роботизации, именно инновационная деятельность является залогом стабильного развития и прибыльности производственно-хозяйственной деятельности. Кроме того, активная инновационная деятельность обеспечивает стратегическую устойчивость компании в долгосрочной перспективе, позволяя субъектам предпринимательства оптимизировать расходы и обеспечивать непрерывный рост по всем направлениям осуществляемой деятельности.

Термин «инновация» впервые появился в научной литературе в XIX в., в то время его использовали только в культурологии. Тогда этот термин означал внедрение некоторых элементов одной культуры в другую. В настоящее время «innovation» означает нововведение, ноу-хау, новое научное, научно-техническое достижение.

Согласно формулировке А.А. Алексеева, «Инновации – это деятельность, направленная на использование результатов новых идей, новых разработок и научных исследований, которая приводит к появлению на внутреннем и внешнем рынках новой конкурентоспособной продукции» [1].

Таким образом, инновация – это внедрение в потребление абсолютно нового или значительно улучшенного товара (услуги) или процесса производства, нового организационного, маркетингового метода, новой организации труда и внешних связей.

В современных высококонкурентных условиях инновации играют роль драйвера развития бизнеса и являются залогом обеспечения высокой конкурентоспособности хозяйствующего субъекта на занимаемом рынке. Инновационная деятельность формирует конкурентные преимущества и позволяет вывести эффективность всех бизнес-процессов на новый уровень.

Инновации в настоящее время затрагивают все аспекты хозяйственной деятельности организаций. К ним относятся:

- обновление производственно-технической базы и повышение ее продуктивности;
- цифровизация большинства процессов управления, учета, мониторинга и контроля;
- модернизация управленческих подходов к ведению хозяйственной деятельности;
- введение новых способов организации труда персонала;
- применение новых инструментов маркетинга и рекламы;
- роботизация и автоматизация;
- и многое другое.

Инновационный процесс приводит к созданию и освоению инноваций, а инновации являются результатом внедрения инновационных процессов. Следует отметить, что инновационный процесс не завершается только доведением проектной мощности новой технологии, внедрением новой техники в производство. Инновационный процесс носит непрерывный характер, поскольку, распространяясь, инновация усовершенствуется и становится более эффективной. Это дает инновации возможность нового использования, открытие новых рынков сбыта и, соответственно, поиск новых потребителей, которым нужен этот новый продукт, технология или услуга. Инновационный процесс не может быть перманентным. Он должен осуществляться в тесной взаимосвязи со средой хозяйствования, состояние и динамика которой будут определять скорость инновационных преобразований на предприятии и, соответственно, потребность в инвестициях.

Основные проблемы при внедрении инновация связаны со следующими факторами:

- недостаток финансирования;
- отсутствие нужных компетенций;

- неспособность правильно интегрировать инновацию в существующие процессы;
- отсутствие планирования и оценки эффективности инноваций.

Следует отметить, что внедрение инноваций зависит от наличия финансовых ресурсов и возможностей для инвестирования. Внедрение чего-то нового, как правило, влечет определенные затраты, которые окупаются не сразу, но становятся основой для устойчивого развития в долгосрочном периоде времени [2].

В Российской Федерации основной проблемой при внедрении инноваций по-прежнему остается недостаточное финансирование и непривлекательные условия для кредитования. Это тормозит процесс распространения инноваций.

Статистические данные о российских организациях, выполнявших исследования и разработки, представлены на рисунке 1.

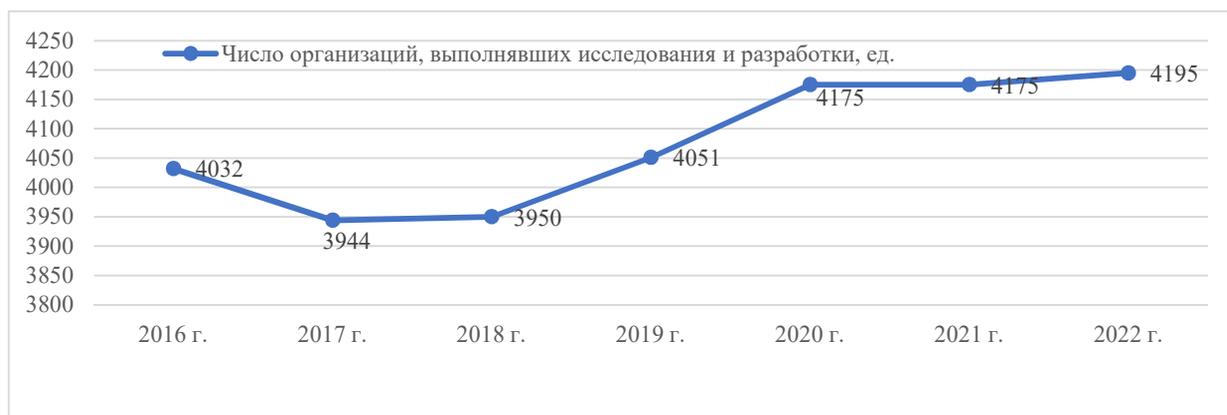


Рисунок 1 – Число российских организаций, выполнявших исследования и разработки, ед. [3]

Согласно представленным на рисунке 1 данным видно, что в 2017 г. произошел спад численности российских организаций, выполнявших исследования и разработки. Однако с 2018 г. наблюдается положительная динамика, свидетельствующая о росте заинтересованности представителей российского бизнеса во внедрении инноваций.

Рейтинг уровня инновационной активности организаций в различных странах мира представлен на рисунке 2.

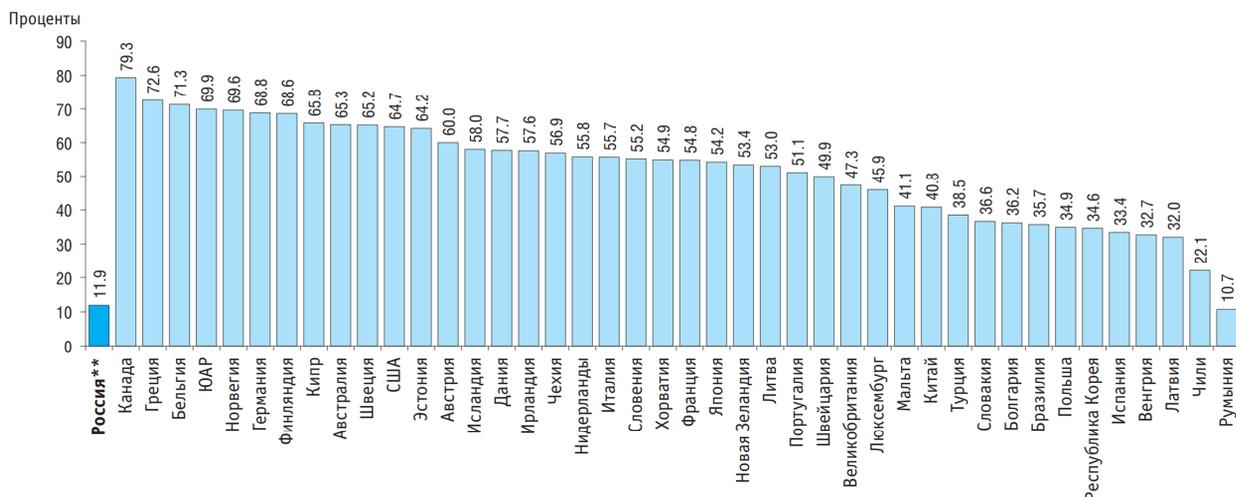


Рисунок 2 – Рейтинг уровня инновационной активности организаций в различных странах мира [4]

В 2021 году общий уровень инновационной активности организаций в Российской Федерации составил 11,9%, что на 2,4% выше, чем было в 2020 году. Однако несмотря на ускорение продвижения инноваций практически во всех отраслях производства и сферы услуг, Россия по-прежнему отстает от наиболее финансово благополучных стран.

Помимо наличия финансовых ресурсов на успешность внедрения инноваций значительное влияние имеет системный подход к данному процессу. Руководство каждой организации должно иметь четкое представление о целях и задачах, которые необходимо решить при повышении инновационной составляющей их бизнес-деятельности. Данная работа должна проводиться на постоянной основе и являться частью общей стратегии развития хозяйственной деятельности.

Основными критериями при разработке и реализации стратегии инновационного развития производственно-хозяйственной должны быть:

- 1) рациональный выбор стратегической альтернативы;
- 2) выявление слабых сторон и имеющихся резервов для повышения эффективности основных процессов в хозяйственной деятельности;
- 3) внедрение непрерывного мониторинга и контроля инновационного роста с учетом конкурентной среды.

Таким образом, грамотное управление инновационной деятельностью, реализация инвестиционно-инновационных проектов на предприятиях крайне важны для поддержания эффективности всех бизнес-процессов и укрепления конкурентоспособностью в современной экономике. Управление инновационным процессом в ходе непрерывного получения инноваций способствует положительному эффекту и структурным преобразованиям в большинстве подсистем хозяйственной деятельности. Однако реализация инноваций может сталкиваться с рядом объективных проблем. Эффективное преодоление существующих препятствий является непременным условием достижения качественного

роста, научно-технического прогресса и выхода деятельности хозяйствующих субъектов на качественно новый уровень.

Литература:

1. Алексеев А.А. Инновационный менеджмент: учебник / А.А. Алексеев. – М.: Юрайт, 2021. – 259 с.
2. Баранчев В.П. Управление инновациями: учебник / В.П. Баранчев. – М.: Юрайт, 2019. – 747 с.
3. Наука, инновации и технологии [Электронный ресурс] – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/154849?print=1>
4. Индикаторы инновационной деятельности. Статистический сборник. – Москва, 2023 [Электронный ресурс] – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/819414883.pdf>

Львович Э.М. (к.э.н., доц.), **Куркина Л.А.** (студ.)
Воронеж, ВИБТ

О НЕКОТОРЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ УПРАВЛЕНИЯ С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ СПОСОБОВ

Как объект в социологии управления для большого числа случаев рассматривают управленческие процессы, наблюдаемые внутри общества. Их требуется анализировать с точки зрения применения системного подхода. Происходит взаимодействие их между собой и будет взаимное влияние друг на друга.

Происходит выделение подсистем внутри системы. Они бывают политическими, экономическими, социокультурными. Есть такие процессы в организации, которые рассматривают и интерпретируют с точки зрения того, как происходит взаимодействие соответствующих людей, которые объединены в определенные группы. При этом они включены в сложные процессы, связанные с соперничеством, конкуренцией, сотрудничеством, помощью.

В виде предмета социологии управления рассматривают оценку, изучение, развитие процессов управления для разных типов социальных обществ, социальных компаний и институтов [1], во всем обществе, каждый из них может рассматриваться как специфическая система социальных взаимодействий индивидов, а также их групп. В социальных системах можно отметить определенную иерархию.

Мы можем анализировать социологию управления как пограничную синтетическую науку. Она осуществляет изучение социологических особенностей в сфере управленческой деятельности. Такая наука была сформирована на пересечении двух отдельных дисциплин: были привлечены социология и управление (менеджмент).

Рассматривается социология в виде науки об обществе в виде целостной системы, а также выделенных социальных институтов, идущих процессов, разных общностей, отношений личностей и обществ, того, каким образом будут вести себя люди в массе.

Проведение анализа с применением литературных источников демонстрирует, что в качестве основной задачи социологии выделяют проведение максимально объективного анализа социальных отношений среди людей с тем, чтобы, чтобы выявить законы и закономерности управления обществом.

Толкование понятия "управление" можно на базе различных способов:

1) реализация сознательного целенаправленного действия от некоторых субъектов, руководящих органов на людей, а также экономические объекты, которое ведется для того, чтобы скоординировать их действия и достичь желаемых результатов;

2) процессы, которые связаны с тем, что есть систематическое, сознательное, целенаправленное воздействие людей на системы в обществе в общем или какие-то определенные звенья (производственные компоненты, социальная и духовная жизнь, экономические отрасли т.д.)

То есть, управление мы можем рассматривать в виде множества универсально-исторических принципов, на базе которых происходит формирование иерархических взаимоотношений по любому обществу и в любой исторической эпохе.

Некоторые исследователи полагают, что в термин управление содержится более объемное содержание, чем понятие "Менеджмент". Когда рассматривают менеджмент, то его анализируют в виде инструмента коммерческого управления в рамках рыночного общества.

Понятие управление может рассматриваться как в узком и в широком смысле, для любого человеческого общества для любой исторической эпохи.

Появление и развитие социологии управления, в виде отдельной научной сферы, не является случайным.

В виде основной причины можно рассматривать специфическую функцию социального управления в общественной жизни.

Нельзя представлять существование социальных организмов без использования управления. К. Маркс указывал: "Всякий непосредственно общественный или совместный труд [2]: нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма в отличие от движения его самостоятельных органов. Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере"

Вытекающие из организации и реализации управленческих видов деятельности в рамках современного мира проблемы становятся все более сложными [3].

Управление не может рассматриваться в виде совершенно самостоятельного процесса. Оно включается как неотъемлемый элемент в более широкие системы жизнеобеспечения.

Процессы управления на настоящий момент связаны не только с производственными процессами, но и со всеми сферами жизнедеятельности, представляет собой специфический социальный процесс.

В этой связи возникает объективная необходимость в том, чтобы проводить исследования такого процесса на базе социологических знаний.

Осуществление управления компаниями, анализируемое как реально существующий факт, который имеет некоторую форму и конкретное содержание, можно лучшим образом быть понято, если мы знаем его особенности с теоретической точки зрения.

Понятно, что при абстрактном рассмотрении явлений или процессов мы можем уйти от реальности, не рассматриваем конкретные характеристики и черты [4, 5].

Но при этом оно определяет возможности для того, чтобы лучшим образом понять их природу, за счет вскрытия и описания тех, существующих в их основе отношений и общих для них характерных черт, которые позволяют определить форму и содержание анализируемых явлений и процессов, особенности логики и направлений их развития, и еще возможности и границы применения.

При самом общем подходе управление представляется в виде определенного способа взаимодействия, который наблюдается среди двух субъектов, один из них для этого взаимодействия действует как субъект управления, а другой рассматривается как объект управления.

Указанное взаимодействие мы можем рассмотреть с точки зрения двух моментов: субъектом управления идет направление для объекта управления импульсов воздействия, в них содержится в явном или косвенном виде информация по тому, каким образом должен работать в будущем объект управления (идет регламентация тех характеристик работы в объекте управления, которые относятся к области управленческого воздействия для субъекта управления).

Подобные импульсы рассматриваются в виде управленческих команд. В качестве объекта управления будут получаться управленческие команды и он работает, базируясь на содержании таких команд.

Литература:

1. Комаристый Д.П. Задачи, связанные с управлением производительностью труда / Д.П.Комаристый, А.М.Агафонов, А.П.Степанчук, П.С.Коркин // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 2(21). С. 199-201.
2. Преображенский А.П. Возможности обеспечения развития предприятий / А.П. Преображенский // В мире научных открытий. 2015. № 10 (70). С. 196-201.
3. Воронов А.А. Обеспечение системы управления рисками при возникновении угроз информационной безопасности / А.А.Воронов, И.Я.Львович,

Ю.П.Преображенский, В.А.Воронов // Информация и безопасность. 2006. Т. 9. № 2. С. 8-11.

4. Lvovich I., Preobrazhenskiy A., Preobrazhenskiy Y., Lvovich Y., Choporov O. Optimization of the subsystem for the movement of electronic documents in educational organization // В сборнике: Proceedings - 2021 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education, TELE 2021. 1. 2021. С. 328-332.

5. Львович Я.Е., Преображенский А.П. Характеристики хранилища данных в корпоративных системах // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 1 (32). С. 31-33.

Львович Я.Е. (д.т.н., проф.), **Кострова В.Н.** (д.т.н., проф.)
Воронеж, ВГТУ

ПРОБЛЕМЫ УЛУЧШЕНИЯ РАБОТЫ КОМПАНИЙ

При анализе функционирования организации исследователям часто приходится иметь дело со сложными математическими моделями или рассматривать распределение большого числа ресурсов. Необходимо понимать, что для оценок эффективности работы компании мы можем опираться и на относительно простые принципы [1].

Анализ демонстрирует, что история развития менеджмента развивается с начала XX в. Среди одних из основателей принципов менеджмента может быть назван Анри Файоль. Определенные из обозначенных им принципов, несколько видоизмененные дошли до наших дней. Когда осуществлялось их формирование, то автор стремился к созданию некоего инструмента, позволяющего решать широкий круг задач [2].

Осуществим рассмотрение некоторых из подходов, которые могут быть полезны в ходе развития организации.

Вследствие разделения труда производительность труда может заметным образом возрасти. Это может быть сделано за счет перепоручения части функций от одних сотрудников другим. Современное производство или сфера обслуживания бурным образом развиваются и требуется разрабатывать гибкую организационную структуру.

В ходе работы организации единство цели должно быть установлено. Каждый работник, даже если у него много функциональных обязанностей, должен иметь один план (который может меняться и корректироваться с течением времени), направленный на достижение одной цели.

Рост эффективности менеджмента может быть достигнут за счет поддержки и своевременного обновления информационных систем. Существует большое число примеров, когда при наступлении кризиса или усложнении условий существования организации выживали и обгоняли конкурентов именно организации с более современным аппаратным, и особенно программным обеспечением.

Работа с современным оборудованием, применение новых технологий требуют не только процесса подбора специально обученных кадров, но и систематический рост их квалификации. В ряде случаев полученные знания так быстро устаревают, что сотрудникам приходится практически каждый год доучиваться.

Нельзя осуществлять рассмотрение менеджмента, как охватывающего все возможные действия внутри компании. Он должен быть нацелен на те функции, которые определяют координацию взаимодействия различных подразделений.

Чтобы обеспечить высокие результаты в управленческой деятельности, необходимо обозначить желательные показатели функционирования компании.

Если осуществляется оценка эффективности управления, тогда в этом случае важно формирование соответствующей методики определения достижения цели. Деятельность компании описывается на основе целого комплекса параметров. При этом управленческий труд не всегда может быть описан явным образом. Результат может иметь экономическую, социальную или социально-экономическую составляющую. Значимость по определенной составляющей определяется тем, какой вид деятельности компании. Общая оценка эффективности должна быть сформирована с привлечением специалистов из различных служб организации, а также с приглашением внешних экспертов.

Анализ работы компаний показывает, что требуется уделять внимание разработке стратегического плана их работы.

Это важно с нескольких точек зрения:

- осуществляется продуманное распределение по различным ресурсам;
- как следствие - происходит экономия средств, которые можно пустить на развитие;
- развивающаяся организация имеет возможности к обгону конкурентов и привлечению большего числа клиентов.

После своего образования некоторые организации могут, совершив небольшое число операций, прийти к неплатежеспособному состоянию.

Планирование может проводиться на любой срок, но, в любом случае, оно в комплексе учитывает состояние организации с целью обеспечения его выживания в условиях рынка.

Ведется поиск новых средств автоматизации процессов оценки эффективности производственных процессов [3].

Большое число товаров и услуг могут быть найдены с использованием глобальной сети Интернет. Продукты, которые предлагают разработчики компании Google могут быть полезны и web-мастерам, и маркетологам, которые стремятся раскрутить свои сайты или продукты.

Среди них можно выделить:

1. Google Analytics - осуществляет анализ активности пользователей на странице и источники, откуда идет максимальный трафик;
2. Google Froogle - показывает описание продуктов и цен на них, что весьма полезно для маркетологов, которые стремятся продвигать товары;
3. Google Groups – предоставляет возможности для поиска множества людей по различным интересам, которые могут быть полезными как источники информации, инструмент также полезен для архивирования списков рассылок.
4. На базе Google AdSense можно добавлять на страницы сайта специальные объявления, по которым сайт будет зарабатывать деньги.

Сейчас идет поиск и внедрение в работу организаций и предприятий новых эффективных методов. Среди них можно выделить использование систем контроллинга. Они предназначены для обеспечения выживаемости предприятия в современных условиях с использованием методов стратегического и оперативного менеджмента [4].

В ходе формирования систем контроля деятельности компании требуется обращать внимание на такие моменты:

1. Определение критериев и ограничений в ходе функционирования компании.
2. Назначение целей и контроль их достижения при жизнедеятельности компании [5, 6].
3. Выработка системы управления, которая позволяет вернуть организацию к требуемой траектории развития.

Необходимо иметь в виду, что есть параметры, для которых легко сформировать аналитические зависимости и выявить прямые связи среди них. Но есть случаи сложных связей и корреляции параметров. Менеджер должен иметь хорошую квалификацию в ходе рассмотрения конкретных ситуаций.

Литература:

1. Петрашук Г.И. Маркетинг в прикладном менеджменте / Г.И. Петрашук // В мире научных открытий. 2010. № 4-7. С. 35-36.
2. Корольков Р.В. Контроллинг в торговой организации / Р.В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 10. С. 287-290.
3. Преображенский А.П. Возможности обеспечения развития предприятий / А.П. Преображенский // В мире научных открытий. 2015. № 10 (70). С. 196-201.
4. Гостева Н.Н. О возможности увеличения эффективности производства / Н.Н. Гостева, А.В. Гусев // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 1(20). С. 76-78.
5. Lvovich I., Preobrazhenskiy A., Preobrazhenskiy Y., Lvovich Y., Choporov O. Optimization of the subsystem for the movement of electronic documents in educational organization // В сборнике: Proceedings - 2021 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education, TELE 2021. 1. 2021. С. 328-332.
6. Львович Я.Е., Преображенский А.П. Характеристики хранилища данных в корпоративных системах // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 1 (32). С. 31-33.

КОНЦЕПЦИЯ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ

В условиях современной неопределенности необходим поиск и реализация механизмов, позволяющих территориям адаптироваться к новым социально-экономическим реалиям. В данном исследовании будут рассмотрены концептуальные основы оценки потенциала территорий, с особым акцентом на необходимости проведения анализа, как на территории регионов, так и муниципальных образований во взаимосвязи, так как полученные выводы позволят выработать стратегию пространственного развития с выявлением межтерриториальных связей, которые способствуют стабилизации развития территории. Только во взаимосвязи территории могут достигнуть стабильного социально-экономического развития на долгосрочную перспективу.

В рамках исследования затронем ряд терминов, которые следует отразить в концептуальной схеме оценки потенциала территории. В настоящее время оценка потенциала территорий должна проводиться с четким акцентом на адаптивную экономику [1, с.134].

Территориальная адаптивная экономика - подход экономического развития, ориентированный на учет быстроизменяющихся социально-экономических условий функционирования территорий, с конкретным распределением специфических ресурсов и достижением заявленных потребностей. К основным принципам адаптивной экономики, по нашему мнению, следует отнести условия, представленные на рисунке 1.

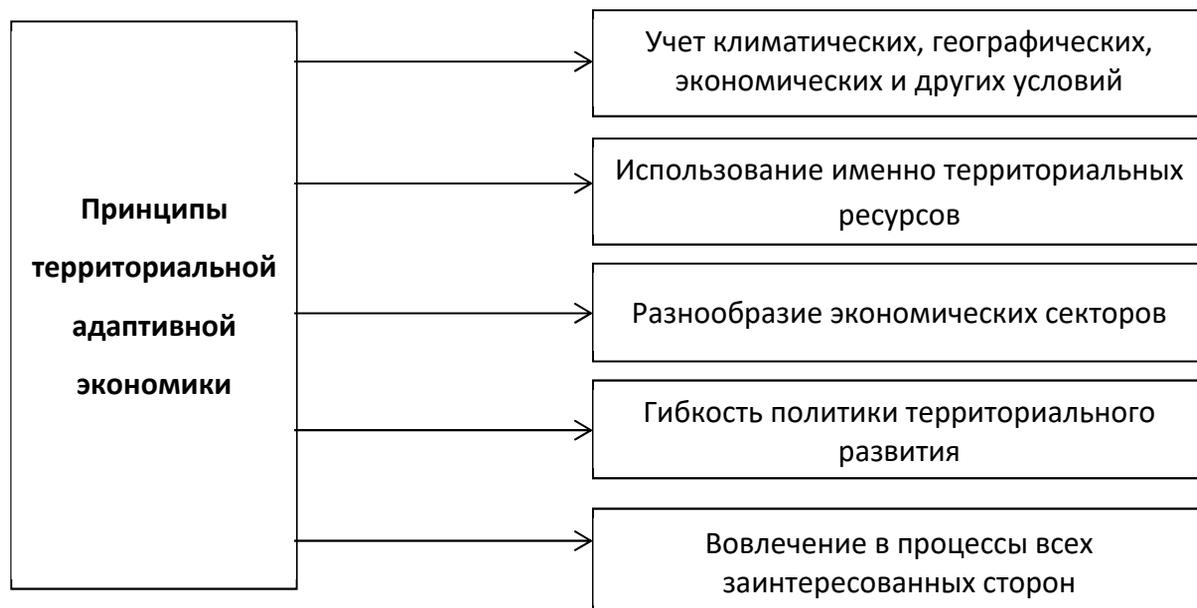


Рис. 1 – Принципы адаптивной экономики территорий

Цель адаптивной экономики – это создание резильентной экономики,

то есть способной отвечать на внешние вызовы и решать внутренние кризисы.

Данные принципы предполагают необходимость заложить в оценку потенциала территории механизмы, которые позволят достичь целей устойчивого развития [2, с.62].

Оценка потенциала территории будет разной для конкретных уровней экономической деятельности. Рассмотрим на рисунке 2 актуальные уровни экономической деятельности.

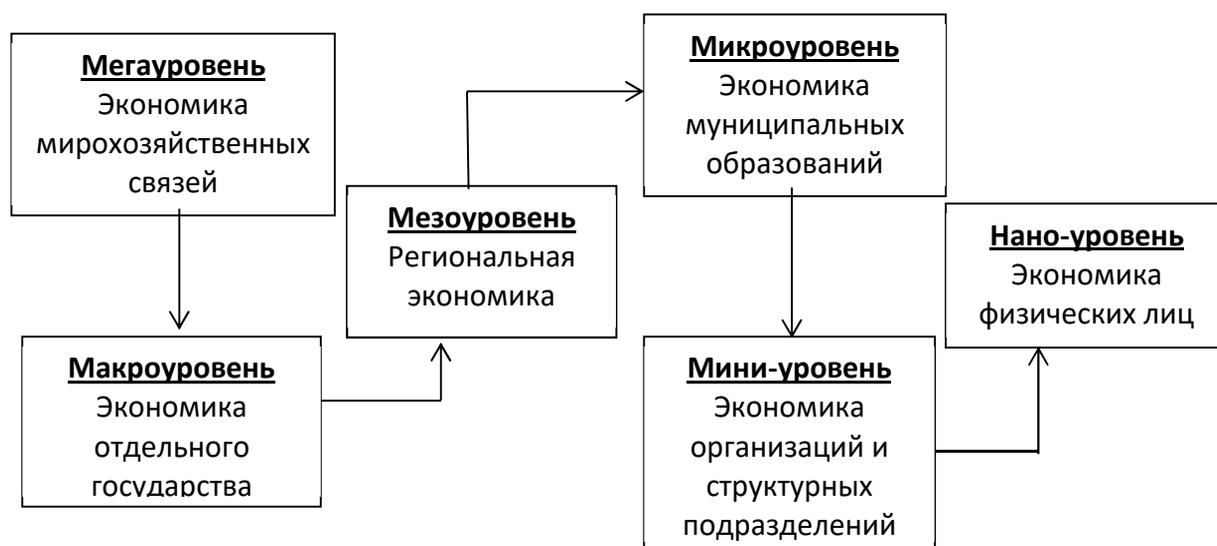


Рис. 2 – Уровни экономической деятельности

Выделение данных уровней экономической деятельности является актуальным, так как методический инструментарий оценки потенциала территории следует разрабатывать с акцентом на конкретный уровень.

В рамках данного исследования будет исследован механизм оценки потенциала именно на мезоуровне и микроуровне. По нашему мнению, территориальную оценку потенциала следует одновременно проводить в регионе и расположенных в непосредственной близости муниципальных образованиях, так как полученные выводы позволят определить точки межтерриториального взаимодействия.

Далее исследуем, какие виды потенциала следует оценивать на данных уровнях. В целом потенциал можно рассматривать с двух направлений, а именно, как достигнутый ранее уровень развития по показателям, а также как перспектива достижения новых результатов функционирования территории [3, с.654].

Рассмотрим в таблице 1, какие виды потенциальных возможностей следует анализировать и оценивать на уровне региона.

Таблица 1

Компоненты социально-экономического потенциала региона

Наименование	Характеристика
Природно-ресурсный потенциал	Ориентирован на выявление на территории региона природных условий (ландшафтов) и климатических особенностей (водные ресурсы, почвы, растительный и животный мир). Важно данный вид потенциала оценивать в текущем состоянии и формировать прогноз с учетом климатических изменений и рисков
Демографический потенциал	Предполагает оценку человеческих ресурсов, с позиции демографических изменений (миграция, численность постоянного населения, смертность, рождаемость, естественный прирост, убыль, количество браков, разводов)
Производственный потенциал	Ориентирован на оценку потенциала производственных организаций, функционирующих на территории (оценка инвестиционной привлекательности территории, инновационные решения, информационные технологии)
Кадровый потенциал	Предполагает оценку уровня подготовки и квалификационного опыта граждан (затраты на образование, количество граждан ежегодно проходящих повышение квалификации, коммуникативные способности граждан)
Научно-технический потенциал	Ориентирован на оценку возможностей региона в области технологических, инфраструктурных, производственных инноваций
Инфраструктурный потенциал	Предполагает оценку обеспеченности территории всеми необходимыми мощностями для плодотворного функционирования [4, с.477]
Политический потенциал	Осуществляется как оценка пространственной позиции региона в стране
Социальный потенциал	Ориентирован на оценку физического, психического и духовного качества жизни граждан региона
Финансовый потенциал	Предполагает оценку воспроизводства финансовых ресурсов региона в перспективе

Описанные компоненты оценки потенциала региона не в полной мере подходят как компоненты оценки потенциальных возможностей муниципальных образований. В муниципальных образованиях

содержательно перечень может быть уменьшен, однако, по нашему мнению, следует в обязательном порядке оценивать потенциал межтерриториального взаимодействия муниципального образования с регионом [5, с.266].

В этой связи схема концептуальной оценки потенциала территорий должна включать ряд этапов:

1. Формирование общей характеристики территории с учетом достижения целей комплексного развития (стратегические цели, пространственные преобразования, цели устойчивого развития).

2. Оценка потенциальных возможностей, включающая обязательно резильентный анализ территории, предполагающий нивелирование внешних кризисов и внутренних угроз социально-экономического развития регионов и муниципальных образований.

3. Определение межтерриториальных связей (регион-муниципальное образование), которые позволяют достигать в более короткие сроки целей устойчивого развития.

4. Построение карты развития территории с выявленными прогнозными значениями в области социально-экономического развития на долгосрочную перспективу.

5. Анализ ограничений и рисков, которыми подвержены территории с обоснованием возможности их минимизации.

6. Анализ наиболее эффективного использования территории с составлением вариантов функционального зонирования отдельных участков территории.

7. Приоритетные направления развития территории. Этапность развития территории.

Результаты оценки потенциала по представленной концепции должны быть отражены в обобщенном виде с наглядным визуалом полученных выводов, так как именно такой вид проведённой оценки позволит каждой группе заинтересованных пользователей использовать ее по назначению.

В настоящее время только комплексный подход к оценке потенциальных возможностей территории позволит достичь целей стратегического и устойчивого развития не только на уровне регионов, но и муниципальных образований и в целом на территории государства.

Литература:

1. Колмаков, В.В. Адаптивное управление регионом в условиях сетевизации экономического пространства / В.В. Колмаков// Инновации и инвестиции. - 2020. - №3. – С.314-320

2. Кладова А.А. Управление региональным развитием: организационные и финансовые аспекты: учебное пособие /канд. экон. наук Кладова А.А., канд. экон. наук, доцент Неклюдов В.А., Ермоленко М.О. – Ярославль: ООО «ПКФ «СОЮЗ-ПРЕСС», 2019.–114 с.

3. Снигирева, Г.Д., Сенникова, И.Л. Методологические основы оценки инновационного потенциала регионов России/ Г.Д. Снигирева, И.Л. Сенникова // *Фундаментальные исследования*. – 2015. – № 5-3. – С. 653-657

4. Толстых, Т. В. Адаптация методики комплексной оценки территории для территориально-пространственного развития строительного комплекса субъекта РФ (на примере Ростовской области) / Т. В. Толстых, А. А. Федоровская, С. Г. Шеина // *Инженерный вестник Дона*. – 2022. – № 6(90). – С. 476-483.

5. Медведева, Л. С. Алгоритм оценки потенциала сельских территорий в условиях муниципальных реформ / Л. С. Медведева // *Современные проблемы экономики и менеджмента : Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 30-летию со дня основания АНОО ВО Воронежского института высоких технологий , Воронеж, 26 октября 2022 года / Редколлегия: Е.С. Дашкова, О.А. Колесникова. – Воронеж: Издательство Истоки, 2022. – С. 266-269.*

Меньшикова О.И. (д.э.н., проф.)

Москва, ВНИИ труда Минтруда России

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ СОВРЕМЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Экономическое развитие осуществляется в определенной социальной среде, опосредованной деятельностью человека. Соответственно, условия, в которых осуществляется экономическая деятельность, социально-ориентированы, а именно, определяются параметрами социального взаимодействия между экономическими субъектами.

В общепринятом понимании надежным фактором экономического роста можно считать стимулирование платежеспособного спроса населения, результатом которого является увеличение потребления материальных благ и услуг. В свою очередь уровень потребительских расходов в условиях рыночной экономики с одной стороны во многом определяет материальные условия человеческого развития, с другой – является фактором формирования новых рабочих мест в тех сферах экономической деятельности, которые обеспечивают потребительский рынок. Соответственно увеличивается фонд оплаты труда, формирующий значительную часть валового внутреннего продукта.

Таблица 1

Структура валового внутреннего продукта по источникам доходов
(в процентах к итогу)

	Отчетные данные			Прогноз		
	2000	2010	2020	2023	2024	2025
Валовой внутренний продукт	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе:						
оплата труда наемных работников (включая оплату труда и смешанные доходы, не наблюдаемые прямыми статистическими методами)	40,2	49,6	45,2	43,5	42,5	42,1
чистые налоги на производство и импорт	17,1	17,8	9,7	10,2	10,2	10,1
валовая прибыль экономики и валовые смешанные доходы	42,7	32,6	45,1	46,3	47,3	47,8

Источники: Отчетные данные Росстата. [Электронный ресурс] URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts> (дата обращения 20.03.2023); Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/dokument/cons_doc_LAW_427706/ (дата обращения 20.09.2023).

Как показано в таблице 1, динамика удельного веса оплаты труда в структуре валового внутреннего продукта по источникам доходов в соответствии с отчетными данными Росстата имеет скачкообразный характер, демонстрируя резкий рост в 2010 году с 40,2 до 49,6% и значительное падение в 2020 до 45,2%. Тем не менее, общая динамика данного показателя за 2000-2020 гг. положительная.

По прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов снижающийся тренд, сложившийся после 2010 года, получил продолжение на ближайшие три прогнозных года. Таким образом, перспектива улучшения материального положения основной массы экономически активного населения весьма неблагоприятная, что послужит существенным ограничителем возможностей устойчивого экономического роста.

Экономический рост в России в среднесрочной перспективе будет основан преимущественно на расширении внутреннего спроса – как потребительского, так и инвестиционного. С учетом развивающихся трансформационных процессов в мировой экономике приоритетность внутренних источников экономического развития сохранится и в дальнейшем.

Как определено в Прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025

годов общая траектория социально-экономического развития России в 2024-2025 гг. будет в значительной степени определяться эффективной реализацией мер экономической политики, направленных на содействие адаптации всех экономических субъектов к новым условиям и структурной перестройке.

В современных условиях, когда возможности экстенсивного экономического развития весьма ограничены, активизация факторов, обеспечивающих интенсификацию производства, имеет первостепенное значение. Интенсификация производства предполагает глубинные изменения в характере использования производительных сил общества, что требует широкой подготовки кадров более высокого уровня – инициативных и профессиональных, способных достигать поставленных целей за счет использования нововведений в технической и технологической областях, а также адаптироваться к изменяющимся условиям производственной деятельности.

Ключевая роль здесь принадлежит социально-трудовой сфере, которая должна рассматриваться как особая область научных исследований, а также практических решений и действий на всех уровнях хозяйствования в целях создания условий для одновременного и сбалансированного повышения эффективности труда и социального развития трудящихся. Возникающие при этом совокупные возможности могут быть охарактеризованы понятием социально-трудового потенциала, выявление и использование которого призваны обеспечить достижение экономического роста за счет факторов, зависящих от человека и его трудовой деятельности [2, с.261].

С экономической точки зрения условия реализации социально-трудового потенциала имеют принципиальное значение, т.к. совокупность этих условий способствует превращению потенциальных возможностей и способностей человека в реальный экономический ресурс, как на общегосударственном уровне, так и в рамках отдельных регионов, отраслей экономики, корпораций, фирм.

В свою очередь эффективное использование социально-трудового потенциала во многом определяется характером социально-трудовых отношений и, прежде всего, уровнем развития социального партнерства, от степени зрелости которого зависит достижение баланса интересов работников, работодателей и государства при решении вопросов развития экономики, поддержки предпринимательской деятельности, социального развития, социального страхования и социальной защиты на всех уровнях.

Таким образом, следует согласиться с мнением исследователей, разделяющих точку зрения о том, что среди социальных факторов экономического роста необходимо искать опору не в их количественном наращивании, а в повышении эффективности их использования. Такой тип экономического роста, его очевидная обусловленность и связь с социальными факторами требует скоординированных действий

государства, т.е. социальной политики, соответствующей данной стадии экономического развития [3, с.105].

При этом чрезвычайно важно, чтобы при определении приоритетных направлений социально-экономической политики в числе драйверов экономического роста рассматривались не только отрасли, обеспечивающие инвестиционную модель развития (обрабатывающая промышленность, сфера информационных технологий и т.п.) а и отрасли социальной сферы, прежде всего, образование и здравоохранение, во многом определяющие возможности повышения качества социально-трудового потенциала и человеческого капитала.

Литература:

1. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/dokument/cons_doc_LAW_427706/ (дата обращения 20.09.2023).
2. Слезингер Г.Э. Социальная экономика: Учебник. – М.: Издательство «Дело и сервис», 2001. – 368 с.
3. Машенко Ю.А. Социальные факторы экономического роста // Теория и практика современной науки. №2 (2). 2015. С. 95-105.

Мирзабалаев Р.В. (асп.)
Москва, РЭУ им.Г.В.Плеханова

СВОЙСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ

Теоретические дискуссии о свойствах (характеристиках) и показателях (критериях) оценки экономического пространства, количественно-качественных подходов к ее оценке имеют определённую историю и протекают в различных странах. Вопросу определения показателей оценки качества экономического пространства посвящены работы отечественных и зарубежных исследователей, но однозначного трактования и подхода нет, что затрудняет межрегиональную и межстрановые сравнения, понимание процессов и перспектив экономической трансформации территорий. В условиях активной трансформации экономического пространства страны под существенным воздействием геополитических фактор вопросы оценки качества экономического пространства встают с особой остротой, т.к. важно выявить количественно-качественные параметры изменений, скорректировать направления формирования новых тенденций в регионах и стране в целом. Рассмотрим некоторые из подходов к выбору критериев оценки экономического пространства.

Спектр предлагаемых критериев широк и зависит от тех подходов, которые используют исследователи. Килина И.П. в своём диссертационном

исследовании, посвященном пространственному подходу оценки инновационного развития регионов свойства экономического пространства, делит на две группы: 1) свойства оценки инновационного пространства в целом (конвергентность, концентрированность) и 2) свойства оценки локального пространства (плотность, однородность, связанность). Эксперт конвергентность оценивает через темпы роста регионов, концентрированность – степень сосредоточения или рассеивания ресурсов. При оценке свойств 2 группы исследователь использует следующие показатели: плотность определяется на основе насыщенности ресурсов на единицу площади, однородность – через стягивание ресурсов с периферии и сглаживанию (ускорению) развития регионов, связанность – через устойчивость каналов взаимодействия между регионами. [1, с.9] Данный подход к качественной оценке экономического пространства имеет прикладной потенциал, отдельные показатели в той или иной конфигурации используются теоретиками и практиками, но сфера использования ограничена инновационной оценкой регионов.

Бияков О.А. считает, что экономическое пространство следует оценивать на основе использования следующих свойств: фрактальности (экономическое пространство, являясь самостоятельным элементом, составляет часть большей системы, составляя единую целостность); неоднородности (встречается в работах исследователей как свойство однородности); самоорганизации. [2, с.107] Полякова А.Г., Симарова И.С., оценивая действия связанности в региональном экономическом пространстве, используют критерии глубинности (концентрация ресурсов в глубине материка), разреженности (низкий уровень рыночной емкости территории), сосредоточенность (разделение нескольких крупных районов и центров протяженными экономическими пустотами), контрастность (существенные различия центральных и периферийных территорий). [3, с.107].

Отдельные характеристики имеют сложную структуру критериев оценки. Так, например, Федоляк В.С. в процессе изучения плотности экономического пространства предлагает систему показателей для оценки данного свойства экономического пространства: плотности природно-ресурсного потенциала, урбанизации и экономической плотности населения, экономической плотности предприятий, плотности путей сообщения, плотности объема ВРП, бюджетного потенциала. Эксперт отмечает, что чем плотнее экономическое пространство, тем прочнее его структура и больше возможностей для эффективного использования имеющегося потенциала в хозяйственной деятельности [4, с.123-124]

Суворова А.В. анализируя концептуальные свойства экономического пространства, разделила их на 3 группы:

1) атрибутивные (объективность, взаимосвязь с экономическими агентами, многомерность, протяженность, измеримость);

2) системные (многоуровневость, иерархичность, структурированность, фрактальность, разнообразие, функциональность, целостность, ограниченность, многослойность;

3) динамические (способность к трансформации, цикличность развития, управляемость, целенаправленность развития). [5, с.116]

Аврамчикова Н.Т., Чувашова М.Н. показатели оценки качества экономического пространства объединили в три группы: показатели агломерирования и плотности размещения ресурсов, показатели магистральной, связности и размещения, показатели технологического состояния отраслей экономики. [6, с.35-36]

Родионова Н.Д. группирует показатели оценки качества экономического пространства в зависимости от 4 подходов: геополитический (плотность, размещение, связанность), хозяйственно-правовой; системно-структурный; информационный; процессный. При разработке показателей оценки качества экономического пространства предлагается придерживаться следующих принципов:

1) показатель должен оценивать прогресс (регресс) исследуемого явления (индикатора); быть чувствительным к изменениям и направленности исследуемого процесса; обладать информативностью, доступностью, полезностью и простой передачи информации;

2) аналитической важностью (теоретически и научно обоснованным, иметь широкое распространение в международной и национальной практике оценивания);

3) измеримость и достоверность (информационной базой оценки исследуемого явления должна выступать официальная государственная или ведомственная информация) [7, с.116-117].

Комплексный подход, на наш взгляд, предлагают специалисты Южно-Уральского государственного университета Данилова И.В. и Резепин А.В., выявляя взаимосвязь различных методологических подходов с характеристиками пространственных экономических систем: в рамках методологического подхода новой экономической географии предлагается использовать характеристики протяженности, плотности и комплиментарности; методологии «новой локальности» - связанность; системно-динамического подхода – динамичность и дивергенцию (конвергенцию); синергетический подход – гибкость и персистентность [8, с.30-31]. Трудно не согласиться с авторами, что ключевой характеристикой экономического пространства является связанность как территориальная, структурная и историческая взаимообусловленность формирования свойств и результатов развития экономического пространства.

При оценке качества экономического пространства Аврамчикова Н.Т. предлагает использовать следующий перечень показателей: плотность (плотность населения региона (общая плотность населения и экономическая плотность населения), плотность путей сообщения, плотность ВРП территории, плотность платных услуг); размещение (равномерное размещение, корреляционное размещение, рассеянное

(дисперсное) размещение через систему показателей – коэффициент распределения населения по территории, коэффициент распределения предприятий, коэффициент распределения отраслей); связанность (через показатели грузооборота всех видов транспорта на единицу территории, охват территории сотовой связью, охват территории сетью Интернет) [9, с.11-12]. Показатель плотности встречается в подходах различных исследователей и является весьма важным критерием оценки, но, на наш взгляд, более статичный показатель, констатирующий фактическое качество экономического пространства. Более емким и имеющим прогностический потенциал, на наш взгляд, является показатель связанности экономического пространства.

Группа специалистов при исследовании связанности экономического пространства с позиций генетического подхода отмечает два вида связей: первый - связи, обеспечивающие сохранение исторически сложившихся структур и их соотношений; второй- повышает восприимчивость субъектов хозяйствования к изменениям внутренней и внешней среды. Исследователи данные типы связей исследуют на примере связанности транспортной инфраструктуры как элемента наследственного ядра региона. [10, с. 787-788].

Бондарев Я.Ю. такую характеристику как связанность рассматривает через оценку элементов экономического пространства рассматривает на трех уровнях: глобальном (трансконтинентальная; метарегиональная; по глобальному вектору «Север-Юг»; по глобальному вектору «Запад-Восток»); межрегиональная (между смежными регионами с общими границами; между центрами регионов; между приграничными периферийными территориями регионов; между центром и периферией, расположенными в различных регионах); внутрирегиональная (между локальными территориями; между региональным центром и центрами 2-3 порядков). Такое свойство как «близость» рассматривает через систему показателей: пространственный (физическая близость, организованная близость); социально-экономический (ресурсная (материальная, когнитивная); координационная (реляционная, посредническая)); институциональный (экономико-институциональный; социально-институциональный; регулирующие-институциональный); технологический (неиерархизированный; иерархизированный; статичный; динамичный)). Третья группа – общность элементов экономического пространства оценивается через следующую систему показателей: общность промышленного типа (в рамках локальных комбинатов; в рамках региональных комплексов; в рамках промышленных районов); общность технологического типа (в рамках технологического района; в рамках технополиса; в рамках технопарка); общность инновационного типа (региональные кластеры; региональные инновационные системы). [11, с.13].

Погосян М.А., Стрелец Д.Ю., Владимирова В.Г. под связанностью территорий понимают качество, позволяющее осуществлять

своевременное и экономически эффективное перемещение людей, грузов, информации. Данные показатели рассматриваются на глобальном, межрегиональном и внутрирегиональном уровнях. [12, с.490-491]. Показатель связанности является важным индикатором оценки экономического пространства и требует глубокого и последовательного исследования, переосмысления, использования как в прикладных, так и теоретических целях в современных условиях.

Разнообразие подходов важно с точки зрения оценки пространственных преобразований и выработки направлений повышения эффективности механизмов пространственного развития. На качество экономического пространства влияет широкий спектр свойств, которые оцениваются через показатели, которые исследователи используют в различной конфигурации в зависимости от особенностей исследовательских задач. Система подбора критериев оценки того или иного качества экономического пространства зависит от подходов оценки и оцениваемого фактора, что диктует необходимость дальнейшего развития концептуальных и методических подходов к оценке экономического пространства.

Литература:

1. Килина И.П. Инновационное развитие регионов: пространственный подход. Автореф. дисс...канд.экон.наук....08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (региональная экономика). - Челябинск.: 2020. - 24с.
2. Бияков О.А. Экономическое пространство: сущность, функции, свойства. // Экономические науки. 2004. №2. С.101-108.
3. Полякова А.Г., Симарова И.С. Управление региональным развитием Западной Сибири с учетом связанности экономического пространства. //Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 3. С.141-161.
4. Федоляк В.С. Плотность экономического пространства как показатель эффективного использования потенциала территории// Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2019. Т. 19. № 2. С. 122-127.
5. Суворова А.В. Экономическое пространство: содержание и концептуальные свойства. // Journal of Economy and Business. 2020. № 11-3 (69). С.115-119.
6. Аврамчикова Н.Т., Чувашова М.Н. Инструменты оценки качества экономического пространства ресурсно ориентированного региона // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 28 (403). С. 29-39.
7. Родионова Н.Д. Разработка системы показателей оценки качества экономического пространства региона// Terra Economicus. 2014. Т. 12. № 2-2. С. 115-119.
8. Данилова И.В., Резепин А.В. Пространственные экономические системы: методология и теоретические подходы к исследованию// Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 7-1. С. 24-32.
9. Аврамчикова Н.Т. Теоретические аспекты оценки качества экономического пространства. // Региональная экономика: теория и практика. 2012. №35 (266). С.2-13.

10. Мыслякова Ю.Г., Котлярова С.Н., Матушкина Н.А. Генетический подход к оценке инфраструктурной связанности индустриального района// Экономика региона. 2021. Т.17, вып.3. С.784-798 <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2021-3-5>.

11. Бондарева Я.Ю. Сущностно-классификационные аспекты понятий связанности, близости и общности элементов экономического пространства в контексте их взаимодействия и процессов сетизации региональной экономики// КАНТ. 2022. № 4(45). С.9-14. DOI: 10.24923/2222-243X.2022-45.2

12. Погосян М.А., Стрелец Д.Ю., Владимирова В.Г. Связанность территории Российской Федерации: от постановки комплексных задач к формированию комплексных научно-технических проектов. // Вестник Российской академии наук. 2019. Т.89. №5. С. 489-495.

Миرونчик В.В. (м.э.н.)

Витебск, ВГТУ

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Молодежь, как социальная группа, играет важную роль в развитии экономической сферы страны, поскольку именно молодые люди являются наиболее склонными к занятию предпринимательской и инновационной деятельностью.

В Республике Беларусь удельный вес молодежи (до 30 лет) в численности населения составляет 17,9%, но в численности предпринимателей – 14,6%.

Часть молодых людей получают высшее образование – 14,3%, в экономике страны занято 55,4%. Как представляется, потенциал молодежи в развитии предпринимательства в Беларуси используется не в полной мере. По сравнению с удельным весом молодых людей в численности предпринимателей в странах: Россия – 11,3%, Армения – 26,8%, Казахстан – 15,9% , в Республике Беларусь 14,6%.

По данным Национального статистического комитета на 2022 год, в Республике Беларусь всего функционировало 42 государственных учреждения высшего образования (31 университет, 9 академий, 2 института), в которых обучается 238,54 тыс. студентов и магистрантов [3].

Содействие занятости молодежи в республике направлено на создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи и осуществляется в соответствии с Законом Республики Беларусь от 15 июня 2006 года № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» и в рамках реализации Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости населения» на 2021–2025 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 2020 года № 777 [3].

В Республике Беларусь создан ряд условий для развития предпринимательства, в том числе и молодежного. В 2022 году осуществляли деятельность 113 центров поддержки предпринимательства

и 26 инкубаторов малого предпринимательства, где на постоянной основе субъектам малого предпринимательства, молодежи предоставляется информация по вопросам организации и развития предпринимательской деятельности, возможности получения финансовой поддержки.

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, предпринимательством занимаются в Республике Беларусь в возрасте от 14 до 31 лет, в том числе, индивидуальные предприниматели – 58,9%, лица, работающие на индивидуальной основе и осуществляющие ремесленную деятельность – 37,3 %, собственники, учредители (соучредители) организаций – 3,8 % [3].

Для выявления причин недостаточно активного развития молодежного предпринимательства был проведен опрос среди студентов Витебского государственного технологического университета. Цель опроса – анализ состояния существующих проблемных вопросов в современной системе подготовки будущих специалистов и выявления трендов развития молодежного предпринимательства. Количество респондентов – 23.

Таблица 1

Результаты опроса молодежи по тематике молодежного предпринимательства

Вопрос	Число ответов (n = 23 чел.)
Желание заняться бизнесом («да» или «вероятно»)	87% (20 чел.)
Приоритетные виды бизнеса, планируемые к открытию	Услуги населению – 34,78% (8 чел.) Реклама – 26,09% (6 чел.) Информационные технологии – 17,39% (4 чел.) Образование – 13,04% (3 чел.) Инновационные разработки – 8,7% (2 чел.)
Наличие в учебном плане дисциплин, связанных с бизнес-тематикой, в своих учреждениях образования	Наличие – 73,91% (17 чел.) Отсутствие – 26,09% (6 чел.)
Основные стимулы для реализации собственного бизнеса	Улучшение материального состояния – 47,83% (11 чел.) Саморазвитие – 26,09% (6 чел.) Польза для общества – 13,04% (3 чел.) Применение теоретических знаний на практике – 13,04% (3 чел.)
Основные барьеры при развитии собственного бизнеса	Отсутствие финансирования – 56,52% (13 чел.) Отсутствие самой идеи – 39,13% (9 чел.) Риск неудачи – 4,35% (1 чел.)
Проблемные вопросы развития компетенций у молодежи в области предпринимательства в учреждениях образования	Большой объем теоретического материала – 43,48% (10 чел.) Недостаточное количество практических занятий совместно со специалистами-практиками (или на их базе) – 39,13% (9 чел.) Отсутствие практического опыта ведения бизнеса у преподавателей – 17,39% (4 чел.)

Источник: самостоятельная разработка.

Анализ полученных результатов (таблица 1) позволяет сделать следующие выводы:

1. Следует отметить высокий уровень желания у молодежи открыть свой собственный бизнес (87%), что характеризуется инициативностью современной молодежи и стремлением обеспечения коммерческого эффекта от реализации собственных идей.

2. Приоритетными видами желаемого бизнеса у молодежи были услуги населению – 38,78% и реклама – 26,09%, что говорит о стремлении молодежи обеспечить социальное развитие в стране.

3. Наличие в учебном плане дисциплин, связанных с бизнес-тематикой, в учреждениях образования составляет 73,4%, что обуславливает необходимость актуализации образовательных программ. Особенно данный вопрос является актуальным для учреждений образования, функционирующих на основе модели «Университет 3.0».

4. Основными стимулами для реализации собственного бизнеса стали: улучшение материального состояния 47,83% – с целью получения коммерческого эффекта; польза для общества 13,04% – для обеспечения социального развития региона (страны); также лидирующую позицию занимает саморазвитие 26,09%, что говорит о стремлении молодежи к реализации своих инновационных идей с целью самовыражения и самоопределения своей значимости в обществе.

5. Основными барьерами при развитии собственного бизнеса стали: отсутствие финансирования – 56,52% – для обеспечения закупки материально-сырьевых ресурсов, инвестиций в основной капитал в первую очередь; отсутствие самой идеи – 39,13% – для запуска стартапа на основе принципа оригинальности; риск неудачи – 4,35%, обусловленный неуверенностью в собственных силах (идеях, компетенциях, команде, финансовых ресурсах и др.

6. В системе образования основными проблемными вопросами развития компетенций у молодежи в области предпринимательства выявлены:

- большой объем теоретического материала 43,48%, что еще раз подтверждает необходимость систематического совершенствования образовательных программ в учреждениях образования в сторону увеличения доли учебных дисциплин, включающих развитие бизнес-компетенций.

- недостаточное количество практических занятий совместно со специалистами-практиками (или на их базе) 39,13%, что обусловлено привлечением к образовательному процессу преподавателей, имеющих опыт в области предпринимательства;

- отсутствие практического опыта ведения бизнеса у преподавателей 17,39%.

В системе Министерства образования Республики Беларусь с 2018 по 2023 год функционирует и реализуется экспериментальный проект

предпринимательского университета, именуемый «Совершенствование деятельности учреждений высшего образования на основе модели Университет 3.0». В рамках реализации модели «Университет 3.0» особое внимание в учреждениях высшего образования уделяется изучению вопросов инновационной и изобретательской деятельности, развитию обучающихся компетенций и навыков, необходимых для ведения предпринимательской деятельности, реализации стартапов в бизнес-инкубаторах, командного выполнения высокотехнологичных проектов, созданию сети инновационных структур. В него входит ряд крупных университетов страны, таких как: БГУ, БНТУ, БГЭУ, БГУИР, БГТУ, ГрГУ им. Я. Купалы, БРУ, ПГУ, ВГТУ.

Таким образом, следует подчеркнуть высокий уровень актуальности и практической значимости развития молодежного предпринимательства. Особую роль в развитии бизнес-компетенций играют учреждения образования, обуславливающие необходимость постоянного совершенствования своих образовательных программ с учетом современных условий и трендов социально-экономического развития.

Государственная поддержка является важным фактором развития предпринимательства. В Республике Беларусь также поддержка организована по направлениям:

- упрощение порядка осуществления закупок товаров (работ, услуг) за счет собственных средств;

- оптимизация работы по продлению сроков и условий реализации инвестиционных проектов, осуществляемых по решению президента Республики Беларусь;

- предоставление международной технической поддержки;

- предоставление права не начислять амортизацию;

- предоставление возможности поэтапного погашения таможенной задолженности;

- упрощен процесс получения лицензии, четко оговорены требования по каждому виду деятельности;

- установлен льготный порядок закупки современной техники и оборудования;

- поддержка для импортозамещения [4].

Основные инструменты государственной поддержки молодежного предпринимательства в Европе:

- упрощение процедур регистрации и получения лицензии до 1 дня;

- льготное налогообложение;

- льготное кредитование;

- подготовка помещений под бизнес;

- функционирование программ поддержки [5].

Таким образом, сравнивая, поддержку предпринимательства в Европе и Республике Беларусь, можно сказать, что оба объекта оказывают значительное влияние на предпринимательский сектор.

Актуальность молодежного предпринимательства с каждым годом

растет, что в свою очередь дает вклад в экономику страны. Поэтому государство должно поддерживать инициативы молодых людей, ведь это является важным фактором экономического развития страны.

Литература:

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by> – Дата доступа: 01.10.2023.

2. Евразийская экономическая комиссия [Электронный ресурс] // Доклад о предложениях по формированию благоприятной конкурентной среды для развития предпринимательства, раскрытию потенциала малого и среднего бизнеса. – Режим доступа: <https://eec.eaeunion.org/upload/medialibrary/eb4/Doklad.pdf> Дата доступа: 01.10.2023.

3. Положение молодежи в Республике Беларусь в 2022 [Электронный ресурс] // Министерство образования Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://молодежь.бел/upload/npa/Национальный%20доклад%20о%20положении%20молодежи%20в%20Республике%20Беларусь%20в%202022%20году.pdf> – Дата доступа: 01.10.2023.

4. Меры поддержки экономики, бизнеса и населения [Электронный ресурс] // Министерство экономики Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/MERY-PODDERZHKI-EKONOMIKI/Mery-podderzhki-na-27.03.pdf> – Дата доступа: 01.10.2023.

5. В.Н. Немцев, Цивилизованное молодежное предпринимательство в Европе и реализация его в России, Москва (2017) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://eyeru.magt.ru/images/doc/16_Monografiya.pdf – Дата доступа: 01.10.2023.

Муратова А.Р. (к.э.н., доц.)
Санкт-Петербург, ПГУПС

МЕТОДИКА АНАЛИЗА КОНКУРЕНТОВ КАК ЭТАПА ФОРМУЛИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Формулирование ценностного предложения выступает краеугольным камнем при осуществлении предпринимательской деятельности в высококонкурентной среде, наиболее полное удовлетворение потребностей целевого потребителя посредством отличных от конкурентов свойств, качеств товара/услуги, сервисного сопровождения или иных дополнительных атрибутов позволит расширить границы рынка, путём выделения среди массы аналогичных товарных предложений.

Для демонстрации значимости ценностного предложения для бизнес-структуры и определения взаимосвязей с конкурентным анализом при моделировании бизнес-процессов, воспользуемся визуализацией бизнес-модели А. Остервальдер, И. Пинье (рисунок 1).

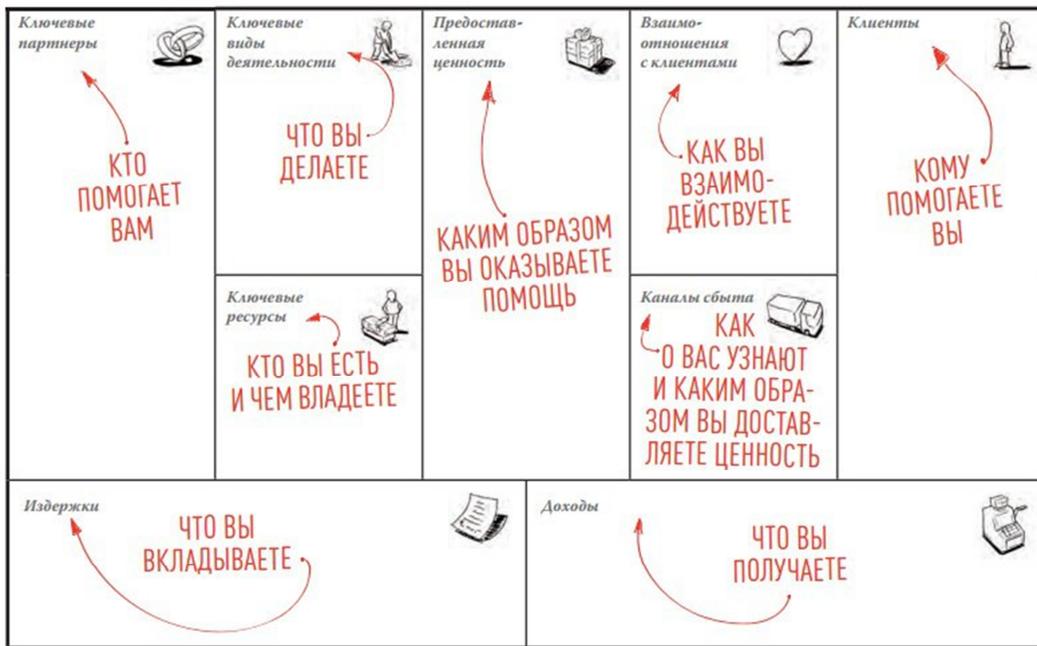


Рис. 1 – Шаблон бизнес-модели [1]

Данная модель хорошо зарекомендовала себя не только в практике запуска стартапов, но и в моделировании бизнес-процессов при организации традиционных направлений предпринимательской деятельности, а также при анализе бизнес-процессов и их оптимизации. Однако, считаем, что данный шаблон не включает в себя непосредственный анализ конкурентов, хотя он и может иметь место при проведении анализа по представленным блокам. Так, при поиске ключевых клиентов можно прибегнуть к результатам конкурентного анализа, поиск каналов сбыта также пересекается с анализом организации товародвижения у конкурентов. Тем не менее, нам представляется необходимым внесение блока под условным названием «Кто Ваши конкуренты?» в данную модель, как неотъемлемый блок моделирования бизнес-процессов.

Рассмотрим технологию проведения анализа конкурентов с целью формулирования собственного ценностного предложения. Следует отметить необходимость сравнительного подхода с собственным продуктом при проведении анализа. Здесь мы не согласны с позицией ряда авторов, которые предлагают исключать из структуры конкурентного анализа исследование характеристик собственной компании [2, стр. 29].

Ценностное предложение, предлагаемое фирмой конечному потребителю нетождественно целостному продукту, он представляет собой концептуальное понятие, определяющее степень удовлетворённости клиентом осознанной сформированной потребности. Так клиент может удовлетворять потребность в самовыражении не выгодами, получаемыми от использования технических свойств премиум автомобиля, а реакцией окружающих на дизайн кузова этого автомобиля. Кроме полного удовлетворения потребности частью продуктового предложения, может

складываться ситуация удовлетворения потребности не самим продуктом, а сервисом, сопровождающим данный продукт или его дополнительным атрибутом, например, упаковка для вина, трансформирующаяся в скворечник (рисунок 2). Т.е. потребность в скворечнике может быть удовлетворена покупкой вина в такой упаковке, для удовлетворения потребности в данном случае, нам не требуется сам продукт, но его сопутствующий атрибут не только является частью ценностного предложения, но и становится самостоятельной (ведущей) ценностью для определённой группы потребителей.



Рис. 2 – Ящик для вина Tyto Alba, который можно использовать как скворечник [3]

Формулирование, развитие и управление ценностным предложением позволяет фирме сохранять и наращивать клиентскую базу, осваивать новые рыночные сегменты, повышать лояльность клиентов и выстраивать долгосрочные отношения, способствует укреплению имиджа компании на конкурентном рынке.

Главной целью конкурентного анализа в рассматриваемом нами случае выступает формулирование ценностного предложения, что предопределяет ряд второстепенных целей, а именно:

- выделение значимых характеристик продуктового предложения основных конкурентов;
- сравнение данных конкурентов по выделенным критериям с данными собственного предложения;
- выявление конкурентных преимуществ продукта перед конкурентными;
- включение полученных данных в критерии формулирования ценностного предложения.

Важно понимать, что ценностное предложение не формулируется только на данных конкурентного анализа, в первую очередь необходимо

получить информацию о потребительских потребностях и предпочтениях, так же учитывать и иные данные, представленные в блоках шаблона ценностного предложения (см. рисунок 1).

Алгоритм конкурентного анализа исходя из целей выявления сильных и слабых сторон продуктов основных конкурентов, заимствования практик взаимоотношений с целевыми аудиториями у косвенных и неявных конкурентов, следующий:

1. Определение ключевых конкурентов и их классификация. Классифицировать конкурентов для последующего анализа предлагаем по следующему принципу:

– прямые конкуренты (реализуют аналогичный продукт/услугу и ориентированы на тот же сегмент рынка);

– косвенные конкуренты первого порядка (ориентированы на тот же сегмент, удовлетворяют ту же потребность, но другим товаром/услугой);

– косвенные конкуренты второго порядка (ориентированы на другой сегмент (например, по доходу), удовлетворяют ту же потребность аналогичным с вами товаром, услугой);

– неявные конкуренты (ориентированы на тот же сегмент, но продают другой товар, однако перетягивают на себя потребительский доход).

2. Определение критериев оценки конкурентов и их сравнение с собственным продуктом. Для выделения критериев оценки рекомендуем привлекать не только сотрудников компании, но и представителей целевой аудитории, а также представителей от «фирм-союзников», партнёров или косвенных конкурентов. Важным аспектом на данном этапе выступает определение максимального числа критериев, наиболее полно характеризующих степень удовлетворения потребностей целевого клиента. В данном случае не представляется возможным определить границы числового выражения критериев, достаточных для анализа, однако можно с полной уверенностью сказать, что их не должно быть меньше пятидесяти. Для определения максимально возможного числа критериев будет уместно использовать методику «мозгового штурма».

3. Определение собственных конкурентных преимуществ, а также слабостей конкурентов, которые мы можем заполнить в своём предложении.

4. Формулирование конкурентных преимуществ для включения в формулировку ценностного предложения.

В заключении приведём пример формулирования ценностного предложения: «Курс по обучению навыкам настройки контекстной рекламы, реализуемый кафедрой университета увеличит шансы успешно пройти сертификацию специалистов по Яндекс.Директу, что усилит конкурентные позиции выпускника курса на рынке труда и даст возможность увеличить личные доходы. Программа курса реализуется сертифицированными специалистами-практиками в сфере интернет-маркетинга и контекстной рекламы. Во время обучения, все участники

курса получают доступ к методическим материалам курса на образовательной платформе университета, а также доступ к платным сервисам, упрощающим работу по настройке контекстной рекламы. Все участники, успешно сдавшие внутреннее тестирование, завершающее обучение, гарантированно получают сертификат о прохождении курса, а также три академических часа бесплатных консультаций с преподавателями кафедры перед прохождением тестирования в рамках сертификации специалистов по Яндекс.Директу».

Литература:

1. Построение бизнес-модели: Настольная книга стратега и новатора / Александр Остервальдер, Ив Пинье; Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 288 с.

2. Юрьева, Л. В. Основы стратегического конкурентного анализа: учебное пособие / Л. В. Юрьева; науч. ред. И. Н. Ильшева ; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2014. – 53 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=т_book&id=276569 (дата обращения: 20.09.2023).

3. 30+ примеров гениального дизайна упаковки, которая продает. Сетевое издание Retail.ru. URL: <https://www.retail.ru/articles/30-primerov-genialnogo-dizayna-upakovki-kotoraya-prodaet/>

Никонова О.Д. (ст. преп.)

Москва, РЭУ им. Г.В. Плеханова

К ВОПРОСУ О НЕСООТВЕТСТВИИ НАВЫКОВ И ПРЕДЛАГАЕМОЙ РАБОТЫ ДЛЯ БУДУЩЕГО РЫНКА ТРУДА

Мощная волна диджитализации, запущенная COVID-19, трансформировал многие сферы нашей жизни, не обойдя стороной и рынок труда. Постоянные технологические изменения, рыночные преобразования, трансформация рынка труда требуют от работников быстрого и непрерывного обучения, мобильности и гибкости. Глобализация, демографические изменения, виртуализация, платформенная занятость влияют на человеческий капитал во всем мире [1, с.140].

Складывающаяся на протяжении XX века установка о выборе профессии один раз и на всю жизнь не работает в современном конкурентном рынке труда. Человеческий капитал также должен постоянно успевать за происходящими изменениями. Инвестиции в новые технологии и человеческий капитал стоит рассматривать совместно, как фактор роста производительности труда. Такие новые цифровые технологии, как искусственный интеллект, могли бы повлиять на рост производительности труда.

Исследователями высказывались опасения, что цифровизация и развитие искусственного интеллекта приведут к ускорению автоматизации, что, в свою очередь, вызовет вымывание рабочей силы с рынка труда. Тем не менее, несмотря на распространение цифровых технологий в целом и начало экспансии искусственного интеллекта в частности, рост производительности труда замедляется, что определяется учеными как “головоломка производительности”.

Инвестиции в новое оборудование, машины или нематериальные активы могут позитивно повлиять на производительность труда, если работники имеют соответствующее образование и навыки для их использования. Для того, чтобы новые технологии позитивно влияли на производительность труда необходимо достаточно времени для их распространения и необходимых организационных изменений. На первом этапе небольшое число компаний разрабатывает и внедряет новые технологии, а затем на втором этапе технологии начинают активно применяться в экономике и становятся массовыми, общедоступными, что приводит к прорывным экономическим и социальным изменениям. Должно пройти время, чтобы можно было полномасштабно увидеть влияние новых технологий на экономику и общество.

Уже сейчас в экономике наблюдается разрыв навыков. По оценкам консалтинговой компании BCG [2], на основе данных ОЭСР и МОТ, уже у 1.3 миллиарда человек имеются компетенции, не соответствующие выполняемой работе, то есть избыточная или недостаточная квалификация. Уже к 2030 году число таких работников будет увеличиваться и по оценкам составит более 1.4 млрд человек.

Появление и распространение новых форм занятости меняет требования к компетенциям работников [3, с.128].

Недостаточно квалифицированные сотрудники менее продуктивны, что увеличивает затраты работодателя на их переобучение. Сотрудники, обладающие излишней квалификацией, но не применяющие свои знания и навыки длительное время, теряют свои умения и мотивацию для дальнейшего профессионального развития.

Распределение квалифицированных работников на рынке труда зависит от уровня дохода стран. Там, где уровень дохода высокий, выше вероятность занято должность, соответствующую образованию. В тех странах, где уровень дохода низкий только каждый четвертый работник может найти работу, подходящую под его уровень образования [4].

Международная организация труда определяет несоответствие навыков как разницу между тем, что ищут работодатели и тем, какими навыками обладают соискатели, то есть это несоответствие между навыками и работой.

Выделяют различные виды несовпадения навыков и работы [5]:

- разрыв в навыках - работникам недостаточно навыков для эффективного выполнения своей работы;

- дефицит навыков - работодатели не могут найти достаточное количество специалистов с необходимой квалификацией;

-устаревание навыков - работники со временем теряют навыки из-за невозможности их использования, в том числе и из-за неактуальности в современном мире в связи с цифровизацией;

- избыточная или недостаточная квалификация - работники имеют навыки выше или ниже, чем требует текущая работа.

Повышение квалификации, переподготовка и дальнейшая адаптация сотрудников к новым инструментам работы имеет важное значение для распространения новых технологий, что в дальнейшем положительно может повлиять на повышение производительности труда.

Качественное образование и повышение квалификации лежат в основе создания и сохранения человеческого капитала. Необходимо, чтобы знания, умения и навыки рабочей силы подходили не только для текущего, но и будущего рынка труда. Причем важна не только общая доступность навыков в экономике, но и эффективность их распределения.

Национальные программы занятости должны ставить перед собой задачи по приведению в соответствие навыков работников к современным требованиям рынка труда [6, с.284]. Механизмы рынка труда должны помогать рабочей силе адаптировать имеющиеся навыки в зависимости от меняющихся потребностей и распространения технологий, и, с другой стороны, поощрять технологические инновации для повышения производительности труда.

Литература:

1. Куксова О. Д. - Влияние глобализации на качество трудовой жизни. - В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений. 15 заседание. / ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). - Воронеж, 2015. - с. 140-142.

2. Исправление глобального несоответствия навыков. — Текст: электронный // Boston Consulting Group: [сайт]. — URL: <https://www.bcg.com/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch> (дата обращения: 01.10.2023).

3. Никонова О.Д., Фатеев М.А. Управление рынком труда в условиях развития платформы занятости // Лидерство и менеджмент. - 2022. - № 1. - с. 127-136. - DOI: 10.18334/lm.9.1.114297

4. Что такое несоответствие навыков и почему это должно нас волновать? — Текст: электронный // ILO.ORG: [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS_740388/lang-en/index.htm/ (дата обращения: 01.10.2022).

5. Только половина работающих во всем мире имеет работу, соответствующую их уровню образования. — Текст : электронный // ILOSTAT : [сайт]. — URL: <https://ilostat.ilo.org/only-half-of-workers-worldwide-hold-jobs-corresponding-to-their-level-of-education/> (дата обращения: 01.10.2023).

6. Никонова, О. Д. Изменения профессионально-квалификационных требований к работникам с учетом трансформации рынка труда / О. Д. Никонова //

Современные проблемы экономики и менеджмента: Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 30-летию со дня основания АНОО ВО Воронежского института высоких технологий, Воронеж, 26 октября 2022 года / Редколлегия: Е.С. Дашкова, О.А. Колесникова. – Воронеж: Издательство Истоки, 2022. – С. 282-285.

Нуртаза А. (маг.), Рысмаханова Г.Ж. (к.э.н., доц.)
Кызылорда, КУ им. КоркытАта

ПРОЦЕСС ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В БИЗНЕСЕ И ЭКОНОМИКЕ

В настоящее время, в быстро развивающемся технологическом ландшафте, цифровая трансформация стала важной движущей силой, изменяющей методы работы предприятий и функционирование экономики в целом. Слияние цифровых технологий с традиционными бизнес-процессами вызвало не только революцию в различных отраслях, но и переосмыслило сущность торговли и экономического взаимодействия. Данная трансформация характеризуется внедрением передовых цифровых инструментов и стратегий с целью повышения эффективности, конкурентоспособности и качества обслуживания клиентов. Для глубокого понимания воздействия и нюансов этого процесса необходимо провести всесторонний анализ цифровой трансформации в бизнесе и ее последствий для более широкой экономической среды.

Цифровая трансформация представляет собой не просто модное слово, а фундаментальный переход в способах использования технологий организациями для адаптации к меняющейся динамике рынка и ожиданиям клиентов. Этот процесс охватывает широкий спектр деятельности, включая интеграцию анализа данных и искусственного интеллекта, разработку электронных коммерческих платформ и внедрение облачных вычислений. Важно отметить, что цифровая трансформация не ограничивается определенной отраслью или сектором экономики, а охватывает множество предприятий — как традиционных розничных компаний, так и инновационных технологических стартапов.

Предприятия, претерпевая цифровую трансформацию, стремятся достичь многочисленных целей, включая повышение операционной эффективности, увеличение рыночной доли и углубление взаимодействия с клиентами. В основе всех этих усилий лежит осознание того, что цифровая трансформация не является просто технологическим обновлением, но представляет собой стратегический императив для выживания и роста в условиях все более конкурентной глобальной среды. Более того, влияние цифровой трансформации распространяется далеко за пределы отдельных предприятий и секторов.

Казахстан, как и многие другие страны, активно внедряет цифровизацию в сфере бизнеса. Этот процесс имеет важное значение с

точки зрения улучшения конкурентоспособности, снижения издержек и повышения эффективности экономики. Для более глубокого понимания факторов, влияющих на успешное внедрение цифровых технологий в Казахстане, необходимо провести анализ с использованием метода PESTEL (см. таблица 1). Данный анализ поможет выявить политические, экономические, социальные, технологические, экологические и юридические аспекты, имеющие отношение к цифровой трансформации в данном регионе.

Таблица 1

Анализ PESTEL для цифровой трансформации в бизнесе и экономике Казахстана и стран ЕАЭС

Аспект	Факторы, влияющие на цифровую трансформацию в Казахстане и странах ЕАЭС
Политический	- Внутренние политические структуры и стабильность - Международные политические отношения и сотрудничество - Регулирование цифровых технологий и защита данных
Экономический	- Экономическая стабильность и уровень доходов населения - Валютные колебания и инфляция - Доступность финансирования и инвестиций в инновации
Социальный	- Уровень образования и навыков населения - Демографические изменения и рабочая сила - Культурные и социальные нормы
Технологический	- Инфраструктура для цифровых технологий - Инновационная активность и квалифицированные специалисты
Экологический	- Экологические нормы и устойчивость - Потребление энергии и управление отходами
Юридический	- Законодательство о защите данных и интеллектуальной собственности - Торговые соглашения и таможенные правила

Анализ PESTEL подчеркивает необходимость учета множества внешних факторов при планировании и реализации стратегий цифровой трансформации в странах ЕАЭС. Понимание политических, экономических, социальных, технологических, экологических и юридических аспектов поможет разработать более эффективные и адаптированные к условиям региональные стратегии, способствуя устойчивому росту и развитию бизнеса и экономики.

Казахстан является одним из ведущих стран в ЕАЭС с высоким уровнем цифровизации. В 2017 году Президент Казахстана принял указ об утверждении Государственной программы «Цифровой Казахстан» [12], которая предусматривала цифровую трансформацию ключевых отраслей экономики, развитие информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), инфраструктуры электронного правительства и создание благоприятной среды для технологического предпринимательства. Результатом данной программы стало включение Казахстана в число 30 наиболее развитых в цифровом отношении стран мира к 2022 году. В

настоящее время Казахстан продолжает активно внедрять цифровые реформы. К 2022 году 92,9% населения страны имели доступ к Интернету, а разрыв в доступе к сети между сельскими и городскими жителями сократился до 4%. По мировым рейтингам, Казахстан занимает 51-е место по Индексу развития ИКТ и 58-е место по Индексу сетевой готовности. Эти показатели свидетельствуют о значительном прогрессе в области цифровой трансформации. Сектор информационных технологий (ИТ) продемонстрировал впечатляющий рост. В 2022 году объем оказанных в Казахстане услуг по программированию, консалтингу и другим ИТ-услугам составил 772 миллиарда тенге (примерно \$1,67 миллиарда по среднему курсу доллара к тенге в 2022 году), что на 19,5% больше, чем в предыдущем году. Отрасль продолжает динамичное развитие, и в первом квартале 2023 года ИТ-компании заработали на 23,4% больше, чем за аналогичный период 2022 года. Города Астана и Алматы являются крупнейшими экономическими и ИТ-центрами Казахстана, производя 41,5% и 49% ИТ-услуг соответственно. Количество компаний, занимающихся разработкой программного обеспечения и ИТ-консалтингом, за последние 4 года выросло в 2,7 раза. Разработка программного обеспечения составляет более половины услуг в секторе ИКТ [13].

В заключении можно отметить, что цифровая трансформация является неотъемлемой и влиятельной частью современного мира, оказывая значительное воздействие на бизнес и экономику. Понятие "цифровая экономика" охватывает множество аспектов и подразумевает разнообразные интерпретации, зависящие от контекста и целей исследования. Она охватывает сферу развития современных компьютерных технологий и оказывает влияние на экономические, социальные и культурные отношения. Анализ PESTEL для цифровой трансформации в Казахстане и странах ЕАЭС выявил важные факторы, влияющие на успешное внедрение цифровых технологий, включая политические, экономические, социальные, технологические, экологические и юридические аспекты. Эти факторы предоставляют базу для разработки адаптированных стратегий цифровой трансформации, способствующих устойчивому росту и развитию бизнеса и экономики в регионе.

Казахстан выделяется среди стран Евразийского экономического союза как лидер в области цифровой трансформации, с высоким уровнем цифровизации экономики, доступом к интернету для населения и развитой ИКТ-инфраструктурой. Государственная программа "Цифровой Казахстан" сделала значительный вклад в развитие цифровой сферы страны, охватывая ключевые секторы экономики и стимулируя развитие технологического предпринимательства. Это привело к впечатляющим результатам и значительному успеху Казахстана в цифровой области. Сектор информационных технологий также продемонстрировал рост, способствуя не только экономическому развитию, но и созданию рабочих

мест и улучшению качества ИКТ-услуг. Активное развитие городов Астаны и Алматы как центров экономики и ИТ дополняет этот успех, играя ключевую роль в производстве ИТ-услуг и обеспечении роста сектора. Таким образом, цифровая трансформация стала неотъемлемой частью развития Казахстана, способствуя увеличению экономической эффективности и доступности ИКТ-сервисов для населения. Поддержка ИТ-сектора и дальнейшее развитие цифровой инфраструктуры остаются приоритетами для страны в будущем.

Литература:

1. Стеблюк И. Ю. Бизнес-процессы в условиях цифровой трансформации // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – №. 3-2. – С. 113-116.
2. Гарифуллин Б. М., Зябриков В. В. Цифровая трансформация бизнеса: модели и алгоритмы // Креативная экономика. – 2018. – Т. 12. – №. 9. – С. 1345-1358.
3. Шаравова М. М. Выявление характера цифровой трансформации моделей инфокоммуникационного бизнеса // Экономика и качество систем связи. – 2021. – №. 1 (19). – С. 3-12.
4. Корецкий А. С. Принципы формирования цифровой экосистемы управления процессами на основе бизнес-модели // Государственное управление. Электронный вестник. – 2021. – №. 84. – С. 221-240.
5. Маркова В. Д. Влияние цифровой экономики на бизнес // Всероссийский экономический журнал ЭКО. – 2018. – №. 12 (534). – С. 7-22.
6. Сидоров А. А. Развитие сферы услуг в условиях цифровой трансформации национальной экономики // Теоретическая и прикладная экономика. – 2021. – №. 1. – С. 39-47.
7. Буганова А. А., Умирзаков С. Ы., Нурпеисова А. А. Цифровая экономика и цифровая трансформация в Казахстане // Central Asian Economic Review. – 2023. – №. 5. – С. 155-168.
8. Тойбаев Р. Процессный подход как необходимое условие для цифровой трансформации предприятий // Вестн. ун-та «Кайнар». – 2019. – №. 3. – С. 99-102.
9. Якушенко К. В., Шиманская А. В. Цифровая трансформация информационного обеспечения управления экономикой государств-членов ЕАЭС // Новости науки и технологий. – 2017. – №. 2. – С. 11-20.
10. Ковалев, М. М. Цифровая экономика – шанс для Беларуси: моногр. / М. М. Ковалев, Г. Г. Головенчик. – Минск: Изд. центр БГУ, 2018. – 327 с.
11. Цифровые дивиденды / World Bank, [Электронный ресурс], URL: <https://docviewer.yandex.by/view/0/> (дата доступа: 08.10.2023).
12. Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 декабря 2017 года № 827. Утратило силу постановлением Правительства Республики Казахстан от 17 мая 2022 года № 311. [Электронный ресурс], URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000827> (дата доступа: 08.10.2023).
13. Digital Transformation of Kazakhstan, [Электронный ресурс], URL: <https://globalcio.com/articles/main/digital-transformation-of-kazakhstan-s-economy/> (дата доступа: 08.10.2023).

Овчинников Ф.С. (руководитель)
Воронеж, АО «Концерн «Созвездие»,
Емельянова О.Я. (к.п.н., доц.)
Воронеж, ВГУ

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ УПРАВЛЕНЦЕВ К РАБОТЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ

Глобальные перемены в социально-экономической и политической жизни, происходящие как в современной России, так и в мире в целом, актуализируют потребность в совершенствовании как корпоративного, так и государственного управления. Проблема кадрового голода за последний год стала как никогда острой. Подготовка и адаптация управляющих кадров к профессиональной деятельности занимает одно из первостепенных значений для государства в целом и для крупного бизнеса в частности. Одна из главных целей любой государственной корпорации – обеспечить устойчивое динамическое развитие организации в целом, что не является возможным без привлечения к работе молодых перспективных управленцев с высокой профессиональной квалификацией, но не имеющих большого опыта работы в крупных структурах. В связи с этим, процесс их подготовки и адаптации становится как никогда важным и значимым, а поиск современных методов увеличения эффективности этого процесса – актуальной проблемой.

В Российском государстве сейчас наблюдается некий кадровый парадокс. Все вакансии заняты, и тем не менее, ощущается «кадровый голод». Причина – нехватка квалифицированных специалистов, так как сегодня требуются совершенно другие, иного уровня управленцы: обладающие способностью анализировать, прогнозировать, способностью принимать решения и брать на себя ответственность [1, с. 55].

Сама по себе адаптация крупного управленца в корпорации – это процесс именно интеграции отдельно взятой высокопрофессиональной кадровой единицы в рабочую среду как коллектива, так и организации, в ее базовые процессы функционирования. Адаптация является одной из важнейших практик HR-менеджмента в современных компаниях. Обычно, явление адаптации рассматривается с двух сторон: как концепция взаимодействия специалиста с корпоративным окружением, и как способ развития перспективности кадрового ресурса корпорации в целом. Сами методы процесса адаптации, однако, должны меняться в ответ на постоянные изменения запросов, потребностей самих молодых управленцев и на эволюцию ожиданий современных корпораций от новых руководящих кадров. Запрос на изменение методов адаптации влечет за собой постоянный пересмотр средств, технологий и систем этого явления, как в масштабе организационного процесса в целом, так и в конкретных случаях.

Профессиональная адаптация в широком смысле слова представляет собой процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды. В социологии и экономике практикуется выделение в профессиональной адаптации ключевых аспектов – социального и производственного, поскольку каждый из них имеет самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная включает и технические, и биологические, и социальные элементы. Производственная адаптация является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового специалиста требуемого уровня производительности и качества труда в более короткие сроки [2, с. 379].

Профессиональная адаптация работника, как на начальном этапе деловой карьеры, так и при смене места работы, реинжиниринге или изменении технологических процессов, внедрении инноваций, является одним из ключевых факторов, обеспечивающих эффективность его деятельности, включая рост производительности труда и принятие взвешенных адекватных решений профессиональных задач [3, с. 257].

В современных реалиях большинство организаций крупного бизнеса, а также государственные корпорации уделяют пристальное внимание подбору управляющего ресурса. Их адаптацией, напротив, занимается в полной мере, с привлечением современных методик лишь незначительный процент организаций. Неудивительно, что значительная часть молодых управленцев зачастую не раскрывают весь свой потенциал и редко достигают синергии с вверенными им кадровыми ресурсами. В большинстве случаев, причинами этого являются трудности, связанные с проблемами взаимодействия с коллективом, со сложившейся социальной группой более опытных подчиненных работников. Также, большую роль в изменении вектора карьеры играет недооценка сложности (в первую очередь психологической) работы в большом коллективе, который является частью более масштабной структуры госкорпорации или государственного учреждения. Очень часто, в компаниях нет специалистов, которые занимались бы адаптацией новых сотрудников и вовлечением их в полноценный рабочий процесс. Еще чаще отсутствуют даже простейшие системы адаптации, важность которых недооценивают повсеместно – ведь именно они способны сгладить некоторые негативные влияния от психоэмоциональных впечатлений первых дней работы, что в свою очередь, напрямую влияет на мотивацию управленца и его ответственность перед корпорацией и коллегами. В первые недели работы даже сравнительно опытные управленцы испытывают как эмоциональное давление со стороны сложившегося коллектива, так и чувство растерянности, одиночества, вне зависимости от того, насколько дружная, сплоченная команда приветствует их на новом месте. Следствием этого может стать негативное влияние сложившейся ситуации на эффективность работы нового управленца и даже на качество его решений (зачастую новые руководители склонны «рубить с плеча» многие достижения,

процессы, выстроенные предыдущим руководством, даже если они работали эффективно). Конечно, со временем, даже неопытный, но грамотный управленец возьмет ситуацию и коллектив под свой контроль.

Найти и подготовить к будущей работе такой ценный кадровый ресурс далеко не тривиальная задача. Одним из современных методов такого отбора и подготовки выступает в том числе и специальный конкурс «Лидеры России», который является одним из проектов платформы «Россия – страна возможностей». Платформа нацелена на поддержку программ по самореализации молодежи, различных общественных инициатив, а также на развитие волонтерского движения. О старте конкурса 11 октября 2017 года объявил первый замруководителя администрации президента РФ Сергей Кириенко. По его словам, конкурс «Лидеры России» должен стать "открытым окном в управленческую элиту завтрашнего дня". Мероприятие проводится по поручению президента РФ Владимира Путина [4].

Основные цели конкурса «Лидеры России» – поиск перспективных руководителей нового поколения, дальнейшая поддержка их профессионального роста и адаптация к будущей управленческой деятельности. Соревнование направлено на поддержку молодых, но состоявшихся управленцев, которые по результатам финала получают новые назначения, либо попадают в круг государственного кадрового резерва.

Первый конкурс «Лидеры России» прошел в 2017-2018 годах. Всего на него было подано 199 тыс. заявок. Участники прошли дистанционный отбор. В декабре 2017 года - январе 2018 года состоялись очные полуфиналы, определившие 300 участников финала. 11 февраля 2018 года по итогам финального этапа, состоявшегося в Сочи на базе образовательного центра "Сириус", были определены 103 победителя [4].

Более 70 из 103 победителей первого конкурса управленцев «Лидеры России» заняли серьезные посты в государственных органах и бизнес-структурах. 67 участников первого сезона получили назначения, в том числе двое стали губернаторами (Дмитрий Артюхов и Василий Орлов), а еще четверо – заместителями федеральных министров.

Конкурс «Лидеры России» постоянно развивается и совершенствуется, включаются новые аспекты, повышаются требования к отбору кандидатов, внедряются новые образовательные технологии, активные методы обучения и подготовки.

Цель программы сегодня – это подготовка современных высококвалифицированных менеджеров для решения задач по модернизации секторов экономики (здравоохранения, образования, жилищно-коммунального хозяйства и других), внедрению инноваций, улучшению инвестиционного климата в регионах.

В 2023 году суммарное количество желающих участвовать в конкурсе «Лидеры России» превысило 1 млн человек, что наглядно свидетельствует о все более возрастающем запросе на развитие

профессиональных навыков специалистов с целью стабилизации кадрового голода в России.

Литература:

1. Меркулов П. А. Актуальные проблемы подготовки управленческих кадров в современной России // Вестник государственного и муниципального управления. – 2018 — №3(16).;

2. Емельянова О.Я., Шершень И.В., Кравец М.А. Особенности профессиональной адаптации выпускников учебных заведений и молодых специалистов в современных социально-экономических условиях // Современные проблемы науки и образования. – 2016. — № 6.; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25715>;

3. Емельянова О.Я., Шершень И.В., Кравец М.А. Модель управления профессиональной адаптацией государственных гражданских служащих // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. — № 12.;

4. Сергей Фадеичев. История конкурса «Лидеры России» // URL: <https://tass.ru/info/6209790>.

Овчинникова Н.А. (маг.)
Москва, РГГУ

ТЕНДЕНЦИИ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Многие эксперты сегодня указывают на нестабильность рынка труда, отмечая усиливающийся дефицит рабочей силы. По их мнению, главным вызовом современности является «кадровый голод». Дефицит кадров назван одним из главных факторов, мешающих росту и восстановлению экономики в России. Стоит отметить реалии современного мира – кризисы, нехватка талантов, развитие цифровых технологий и обращение к интернету при поиске персонала. Значительное внимание сегодня уделяется вопросам использования современных источников поиска и привлечения кандидатов [1].

Аналитики hh.ru наблюдают появление на рынке вакансий с хорошими условиями и зарплатами, что может способствовать усилению мобильности трудовых ресурсов, т.к. свидетельствует о появлении у соискателей возможности выбора работы с более привлекательными условиями. В 2023 г. специалисты регистрируют увеличение открытых вакансий по стране. В большинстве регионов наблюдается серьезный дефицит рабочей силы, что также свидетельствует о формировании рынка «соискателя».

Среди причин сложностей с заполнением вакансий основными чаще всего становятся неконкурентоспособные зарплаты, слабое развитие брендов компаний, завышенные требования к соискателям и непривлекательные условия труда.

Несмотря на то, что бизнес демонстрирует сигналы к восстановлению (МВФ улучшил прогноз для России в 2023 г.; ожидается рост ВВП на 0,3%; по данным S&P Global, возрастает деловая активность в секторе услуг - показатели восстановлены на уровне 2021 г. и др.), развитие экономики России происходит в сложных условиях. На рынке труда формируется специфическое явление: «кадровый голод» на фоне предельно низкой безработицы (рис. 1). Безработица сегодня находится ниже того уровня, который не вызывает ускорение инфляции¹.

Вместе с тем, исследования hh.ru показали, что сегодня в среднем на 1 вакансию приходится 4,6 резюме. Нормальным специалисты считают показатель напряженности на рынке труда 5-7 резюме. Показатель активности соискателей и работодателей на столь низком уровне говорит о ситуации крайнего дефицита кадров, что также свидетельствует о «перегреве» рынка труда.

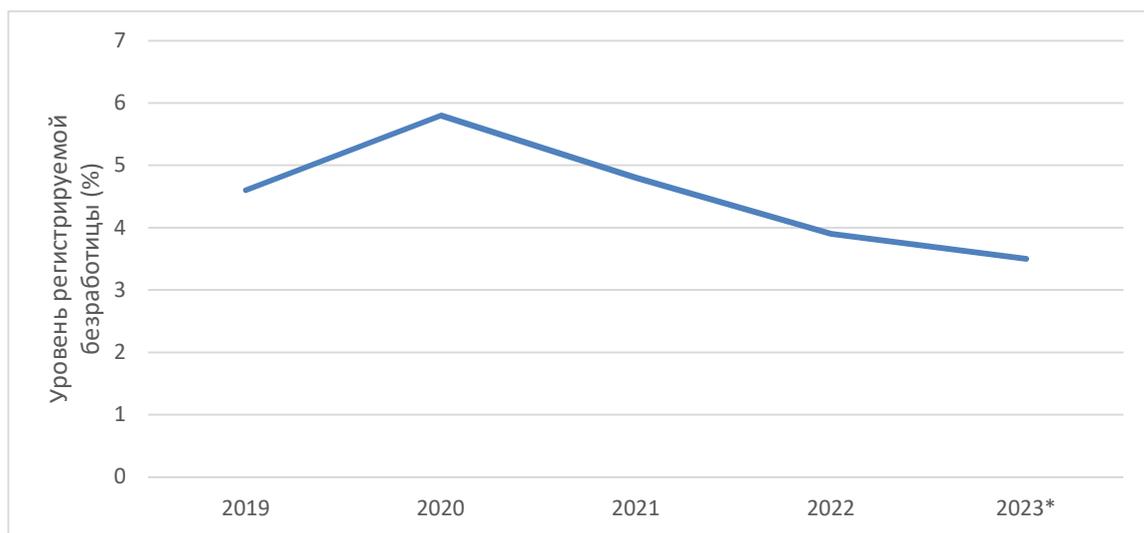


Рис. 1 - Уровень регистрируемой безработицы в России (по данным Росстата)

При этом структура спроса на персонал не однородна. Анализ рынка труда показывает, что преобладают вакансии для линейного и массового персонала: контактный персонал (курьеры, продавцы, операторы колл-центров и др.); рабочие производственных профессий; специалисты с высшим техническим образованием. Наибольшую кадровую уязвимость демонстрируют добывающие и обрабатывающие отрасли, строительство, производство, транспорт, продажи.

Особенностью современного рынка труда в России является отсутствие регионов с избыточными трудовыми ресурсами.

В Москве; Санкт-Петербурге; Московской и Ленинградской областях традиционно больше вакансий и соискателей. Здесь зарегистрировано 5,4 резюме на 1 вакансию. В других регионах ситуация

¹ <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/08/30/992708-realnie-zarplati-virosli>

на рынке труда складывается хуже. В Центральном, Уральском и Дальневосточном федеральных округах в среднем сегодня зарегистрировано меньше 3,4 резюме на одну вакансию.

Такое снижение конкуренции на рынке труда повлекло за собой увеличение сроков на поиск кандидатов в среднем на 1,5 месяца и рост заработных плат (по данным Росстата на 12 %). Жесткие условия конкуренции вынуждают современные организации вести свою деятельность с максимальной эффективностью. Многие специалисты отмечают, что залог успешности сегодня – мотивированный и квалифицированный персонал [2]. Современная ситуация ставит перед работодателями множество сложных задач по привлечению и удержанию сотрудников. Опрос консалтинговой компании RosExpert² показал, что для привлечения и удержания персонала многие компании планируют:

- повышение заработной платы - 73 % работодателей, при этом вознаграждение выше медианы рынка – 56,3 % работодателей;
- возможность работать удаленно - 35,8 % работодателей;
- гибридный формат работы - 63, 2 % компаний.

Отмечается, что существенную роль играют современный офис и бренд работодателя.

Очевидно, что в нынешней ситуации рост заработных плат спровоцирован кадровым голодом. Существует опасность что повышение заработных плат не будет сопровождаться ростом производительности. В этом случае избыток денежной массы приведет к усилению инфляции.

Так же замечено, что среди соискателей стало значительно меньше молодежи. Доля работников до 35 лет сократилась на 1,3 млн. чел. за 2022 г.³

Объясняется процесс снижения доли молодых работников демографической ямой. Именно малочисленное поколение 90-х годов выходит сейчас на рынок труда и будет формировать тренд на уменьшение численности трудоспособного населения в последующие годы. Исследователи отмечают также, что ситуация, складывающаяся на рынке труда, трансформирует спрос на отдельные категории соискателей, которые ранее были представлены в меньшей степени: молодежь без опыта работы, работники старших возрастов, пенсионеры. Особое внимание отдано созданию условий для включения в социальную среду и трудоустройство лиц с ограниченными возможностями [3].

Увеличение кадровой потребности и отсутствие возможности ее удовлетворения за счет собственных трудовых ресурсов ставит на повестку вопрос о привлечении и использовании иностранной рабочей силы. Количество привлекаемых иностранных работников зависит от потребностей в них регионов и состояния местных рынков труда. Например, существующие ограничения на привлечение иностранной

² <https://www.rbc.ru/economics/23/08/2023/64e4b3c29a7947911741da95>

³ <https://www.rbc.ru/economics/30/08/2023/64ef405d9a79475fff7723e8>

рабочей силы в строительстве составят в 2024 г. 80 %. Однако эти ограничения отсутствуют в регионах с сильной потребностью в таких работниках (Москва, Санкт-Петербург, Амурская области, Бурятия). Напротив, в Дагестане и Краснодарском крае доля иностранцев в строительстве ограничена 50 %.

Самые высокие доли иностранных работников существуют в текстильной промышленности и обслуживании зданий и территорий.

Доля иностранцев на предприятиях по выращиванию овощей составляет 50 %. Однако в Астраханской и Волгоградской областях таких ограничений нет, а в Удмуртии напротив, введен запрет на привлечение иностранцев в эту сферу.

Специалисты отмечают возможности, которые представляют современные цифровые технологии в решении проблем в отношениях работодателей и работников в современных непростых условиях. Исследования кадровых и консалтинговых компаний свидетельствуют о возрастающем интересе к этим сторонам трудовой жизни [4].

Сегодня в условиях кадрового голода и отсутствия предложения рабочей силы на рынке труда работодатели уделяют особое внимание вопросам повышения эффективности занятости и удержания персонала. Снижение текучести квалифицированных кадров становится первостепенной задачей, решение которой во многом обеспечит конкурентоспособность организации в современных условиях [5].

Нестабильная ситуация на рынке труда и сложности в привлечении кандидатов являются определенным стимулом для работодателей изыскивать резервы более эффективного использования имеющегося персонала и способствуют улучшению условий и оплаты труда для повышения привлекательности бренда работодателя для кандидатов.

Литература:

1. Таганова, Е. Н. Современные тенденции в подборе, отборе и найме персонала / Е. Н. Таганова // Актуальные проблемы управления : Сборник статей Всероссийской научной конференции, Москва, 22 апреля 2021 года. – Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2021. – С. 95-104. – EDN NHESBW.

2. Шпортько, Ю. В. Проблемы управления персоналом и мотивация в условиях дистанционной занятости / Ю. В. Шпортько, Т. М. Алиева, Е. Н. Таганова // Beneficium. – 2022. – № 4(45). – С. 109-114. – DOI 10.34680/BENEFICIUM.2022.4(45).109-114. – EDN NLTZHN.

3. Галкина, Е. Н. Современные тенденции в области обеспечения занятости работников, имеющих инвалидность / Е. Н. Галкина // VI Сперанские чтения. Актуальные проблемы управления персоналом : сборник статей по итогам Всероссийской научной конференции, Москва, 01 апреля 2019 года / Российский государственный гуманитарный университет. – Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2019. – С. 37-43. – EDN NLLYLP.

4. Таганова, Е. Н. Развитие цифровых технологий в формате удаленной работы / Е. Н. Таганова // Устойчивое развитие: исследования, инновации, трансформация : Материалы XVIII Международного конгресса с элементами научной школы для молодых ученых. В 2-х томах, Москва, 08–09 апреля 2022 года / Отв. редакторы

выпуска: А.В. Семёнов, П.Н. Кравченко. Том 1. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2022. – С. 517-523. – EDN WWLJXU.

5. Галкина, Е. Н. Эффективная занятость специалистов на современном этапе развития экономики : специальность 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством" : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Галкина Елена Николаевна. – Москва, 2004. – 160 с. – EDN NMNJNT.

Одинцова Е.В. (к.э.н.), Чащина Т.В. (к.э.н.)
Москва, Институт экономики РАН

ОСОБЕННОСТИ УРОВНЯ ЖИЗНИ В ДОМОХОЗЯЙСТВАХ С РАЗНЫМ ЧИСЛОМ ДЕТЕЙ⁴

Одной из актуальных проблем в сфере уровня жизни россиян является широко распространенная необеспеченность в домохозяйствах стандартов, идентифицирующих средние и выше модели уровня жизни по его базовым компонентам – денежным доходам и жилищным условиям [1-3; и др.].

Наибольшей остротой данная проблема характеризуется для домохозяйств с детьми, причем, как показали результаты оценивания авторов, она нарастает с увеличением числа детей в домохозяйствах. Оценки получены на основе микроданных Комплексного наблюдения условий жизни населения Росстата (КОУЖ, 2022 г.). Для оценивания применялись оригинальные стандарты: 1) денежных доходов [2], а также 2) стандарты жилищной обеспеченности, учитывающие дифференцированные требования к жилищу с учетом места проживания (городская/сельская местность).

На основе совместного оценивания на соответствие требованиям стандартов душевых денежных доходов и жилищных условий идентифицировался уровень жизни в домохозяйствах с детьми – от наиболее низкого до среднего и выше.

Наиболее низкий уровень жизни в домохозяйствах определялся при душевых денежных доходах ниже минимального стандарта (менее 1 прожиточного минимума (ПМ)) и/или жилищных условиях, не достигающих минимального стандарта⁵.

Низкий уровень жизни выявлялся на основе душевых денежных доходов и/или жилищных условий, не достигающих требований социально

⁴ **Благодарность:** Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-18-00537, <https://rscf.ru/project/23-18-00537/>, в Институте экономики Российской академии наук.

⁵ Минимальный стандарт включает следующие требования: Размер площади жилища: жилая площадь не менее 6 м²/чел. Благоустроенность жилища и санитарно-гигиенические условия проживания: наличие централизованного электроснабжения, канализации, централизованного водоснабжения (или из индивидуальной артезианской скважины - для сельской местности), центрального отопления (или от индивидуальных установок, котлов - для сельской местности).

приемлемых стандартов. Для денежных доходов не соответствие данному уровню стандарта выявлялось при душевых денежных доходах в домохозяйствах менее 2 ПМ, для жилищной обеспеченности – не соответствии более высоким (относительно минимального стандарта) требованиям к размеру площади жилища, его благоустроенности, санитарно-гигиеническим условиям проживания, а также безопасности условий проживания⁶

О ниже среднем уровне жизни домохозяйств свидетельствуют не достигающие стандартов среднего уровня душевые денежные доходы и/или жилищные условия. Средний и выше уровень жизни определялся при душевых денежных доходах и/или жилищных условиях не ниже стандартов среднего и высокого уровня.

Стандарт среднего уровня для душевых денежных доходов соответствует их границе в 3,1 ПМ, стандарт высокого уровня – 11 ПМ. Для жилищных условий требования стандартов среднего⁷ и высокого⁸ уровня фиксируют более высокие (относительно социально приемлемого стандарта) требования к размеру площади и благоустроенности жилища, а также учитывают требования к просторности жилища.

⁶ Социально приемлемый стандарт включает следующие требования: Размер площади жилища: общая площадь не менее 16 м²/чел. Благоустроенность жилища и санитарно-гигиенические условия проживания: не ниже требований минимального стандарта, а также наличие центрального горячего водоснабжения (или от местных (индивидуальных) водонагревателей - для сельской местности), напольной плиты (газовой/ электрической), наличие в жилище в индивидуальном доступе кухни, душа/ванны и туалета. Безопасность условий проживания: проживание не в аварийном жилом многоквартирном доме; отсутствие для жилья (индивидуальный дом) опасности возникновения наводнений, паводков, подтоплений, пожароопасной ситуации.

⁷ Стандарт среднего уровня включает следующие требования: Размер площади жилища: общая площадь не менее 23 м²/чел. Благоустроенность жилища и санитарно-гигиенические условия проживания, безопасность условий проживания: не ниже требований социально приемлемого стандарта, а также наличие доступа в Интернет. Просторность жилища: количество жилых комнат (К) в жилище соответствует числу проживающих (n): К = n.

⁸ Стандарт высокого уровня включает следующие требования: Размер площади жилища: общая площадь не менее 40 м²/чел. Благоустроенность жилища и санитарно-гигиенические условия проживания, безопасность условий проживания: не ниже требований стандарта среднего уровня. Просторность жилища: количество жилых комнат (К) в жилище превышает число проживающих (n): К > n.

Таблица 1

Уровень жизни, идентифицируемый по уровню душевых денежных доходов и качеству жилищных условий на основе их оценивания по соответствию требованиям социальных стандартов, в домохозяйствах с разным числом детей, 2022 г., %

Уровень жизни на основе оценивания уровня душевых денежных доходов и качества жилищных условий	Домохозяйства с детьми ¹		
	С одним ребенком	С двумя детьми	С тремя и более детьми
<i>Средний и выше уровень жизни:</i> Денежные доходы и/или жилищные условия не ниже стандартов среднего уровня, денежные доходы и жилищные условия не ниже стандартов высокого уровня	1,4	0,1	0,0
<i>Ниже среднего уровень жизни:</i> Денежные доходы и/или жилищные условия не достигают стандартов среднего уровня	15,3	4,5	0,5
<i>Низкий уровень жизни:</i> Денежные доходы и/или жилищные условия не достигают социально приемлемых стандартов	49,5	49,1	25,3
<i>Наиболее низкий уровень жизни:</i> Денежные доходы и/или жилищные условия не достигают минимальных стандартов	33,8	46,3	74,2

Источник: оценка авторов на основе данных КОУЖ-2022.

¹ С детьми до 16 лет.

«0,0» - небольшая величина.

Для домохозяйств с детьми, как показали полученные авторами оценки, в основном характерен наиболее низкий и низкий уровень жизни, определяемый по уровню денежных доходов и качеству жилищных условий. С увеличением числа детей в домохозяйствах распространенность данных моделей уровня жизни только нарастает: суммарно от 83,3% в домохозяйствах с одним ребенком до почти 100% в домохозяйствах с тремя и более детьми (табл. 1). Так, наиболее низкий уровень жизни отличает 33,8% домохозяйств, в которые есть один ребенок. В домохозяйствах с двумя детьми доля характеризующихся данным уровнем жизни возрастает до 46,3%. Среди домохозяйств с тремя и более детьми данный уровень жизни является доминирующим (74,2%). Низкий уровень жизни выявлен у порядка 50% домохозяйств с одним ребенком (49,5%) и двумя детьми (49,1%). В домохозяйствах с тремя и более детьми низкий уровень жизни (25,3%) выявлен у тех, кто не попал в группу с наиболее низким уровнем жизни.

Ниже среднего уровень жизни среди домохозяйств с одним ребенком встречается у 15,3%, для остальных выявлен средний и выше уровень жизни, но их доля является не значительной – всего 1,4%. В домохозяйствах с двумя (суммарно – 4,6%) и тремя и более детьми

(суммарно – 0,5%) модели с уровнем жизни выше наиболее низкого и низкого почти не представлены.

Полученные данные свидетельствуют о необходимости актуализации государственной политики для повышения уровня жизни домохозяйств с детьми и подтверждают их наиболее уязвимое положение, конкретизируя его с учетом достигнутых стандартов денежных доходов и жилищной обеспеченности в зависимости от числа детей в домохозяйствах. Отметим, что данное положение домохозяйств с детьми, как следует из результатов других оцениваний авторов, сопровождается более высокой вовлеченностью в занятость лиц из домохозяйств с детьми по сравнению с населением в целом [4].

Литература:

1. Бобков, В. Н. Социальные последствия тридцати лет капиталистических реформ в России / В. Н. Бобков, А. А. Гулюгина, Е. В. Одинцова. // Российский экономический журнал. – 2022. – № 1. – С. 78-107.

2. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2022 год: [Ежегодник]. Вып. 1(202) / В. Н. Бобков [и др.]; отв. ред. В. Н. Бобков, А. А. Гулюгина. – М.: ИЭ РАН, 2023. – 166 с.

3. Бобков, В. Н. Материальное благосостояние россиян: межпоколенная дифференциация / В. Н. Бобков, Е. В. Одинцова. // Мир новой экономики. – 2021. – №2. – С. 16-28.

4. Одинцова, Е. В. Трудовое положение экономически активного населения домохозяйств с детьми / Е. В. Одинцова, М. Б. Козлова, В. И. Рязанцев, В. А. Черных. // Социальное пространство. – 2023. – Т. 9. – № 3.

Острик В.Ю. (к.э.н., доц.)

Симферополь, КФУ им. В.И. Вернадского

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

В современных условиях эффективной и конкурентоспособной деятельности предприятий, управление кадровым потенциалом является важным стратегическим аспектом профессиональной деятельности. Увеличение инвестиций в человеческий капитал формирует стоимость организации на внешнем рынке и создает привлекательный имидж организации-работодателя и способствует высокой лояльности к организационным целям и корпоративной культуре. Анализ и совершенствование системы управления персоналом в организации позволяет решить многие проблемные вопросы и выработать стратегию развития и стратегического функционирования, основанную на ресурсоэкономном подходе.

Постоянно меняющиеся социально-экономические процессы общества требуют использования современных подходов и методов по

созданию новых высокопродуктивных систем управления человеческими ресурсами, и обеспечивает эффективность управленческой системы в организации и результативности профессиональной деятельности. Поведение персонала организации должно подчиняться определенным законам и управленческому воздействию. Для руководителей организаций и специалистов по управлению персоналом важно смоделировать такую систему, при которой энергия и трудовой потенциал сотрудника будет комплексно использоваться для достижения организационных целей и постоянного наращивания объемов производственной деятельности. Поведение персонала формируется под воздействием всех элементов системы управления человеческими ресурсами, в связи с чем, при построении системы управления поведением персонала в организации необходимо учитывать все системные составляющие во взаимодействии.

Управленческое влияние на поведение персоналом формируется под влиянием мотивационных факторов, так как активизация и стимулирование трудовой активности является динамичным процессом и позволяет не только управлять человеческими ресурсами, но и влиять на их продуктивность и результативность [3]. Также важнейшим аспектом управления поведением персонала является организация обучения и повышения квалификации, формирование результативной системы оплаты труда, организация бонусных систем за успехи в труде и высокие показатели профессиональной деятельности. На сегодняшний момент не оптимизация персонала, а вложения средств в стоимость человеческих ресурсов является мощным средством мобилизации и активизации трудового потенциала.

Современным организациям важно формировать высокоэффективные методы и методики, которые формируют поведение работников, направленное на высокую трудовую результативность и достижение целей организации. Современная успешная деятельность организаций невозможна без стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами, так как кадровый потенциал является основным инновационным активом любой организации.

Направлениями совершенствования системы управления человеческими ресурсами является обеспечение результативности мотивационных методик, так как именно они формируют устойчивую заинтересованность работников в конечном результате. Влияние на поведение работников через мотивационные методы и приемы является мощным и действенным механизмом формирования необходимого поведения персонала в рамках организационной стратегической деятельности и инновационного развития [2].

В ходе исследования влияющих факторов на поведение персонала в исследуемой организации, было выявлено, что наибольшее влияние на формирование поведения персонала организации влияют именно

мотивационные составляющие управленческой системы по обеспечению деятельности сотрудников. Для исследуемой организации необходимо создать такую мотивационную систему, которая будет комплексно формировать нужное трудовое профессиональное поведение сотрудников при условии достижения организационных целей. Мотивация, как неотъемлемая часть корпоративной организационной культуры должна не только призывать работников к деятельности, но и формировать благоприятный имидж организации-работодателя на рынке труда [1]. В условиях инновационного развития и трансформации основных внутренних организационных процессов, под влиянием цифровизации, именно нематериальные мотивационные составляющие могут существенно влиять на трудовое поведение сотрудников, так как не всегда инновационный процесс или идея сразу имеют прибыльность и рентабельность. В связи с вышесказанным, необходимо отметить, что именно мотивационная нематериальная модель способна комплексно формировать поведение сотрудников организации на современном этапе.

Мотивационный нематериальный механизм, на основе внедрения нематериальных составляющих, таких как системное обучение и профессиональная переподготовка персонала порождает активность и формирует направленность, содержание и необходимую модель поведения сотрудника. Представим схему управления поведением персоналом организации через реализацию нематериальных мотивационных аспектов обучения и профессиональной переподготовки персонала организации (рис.1).

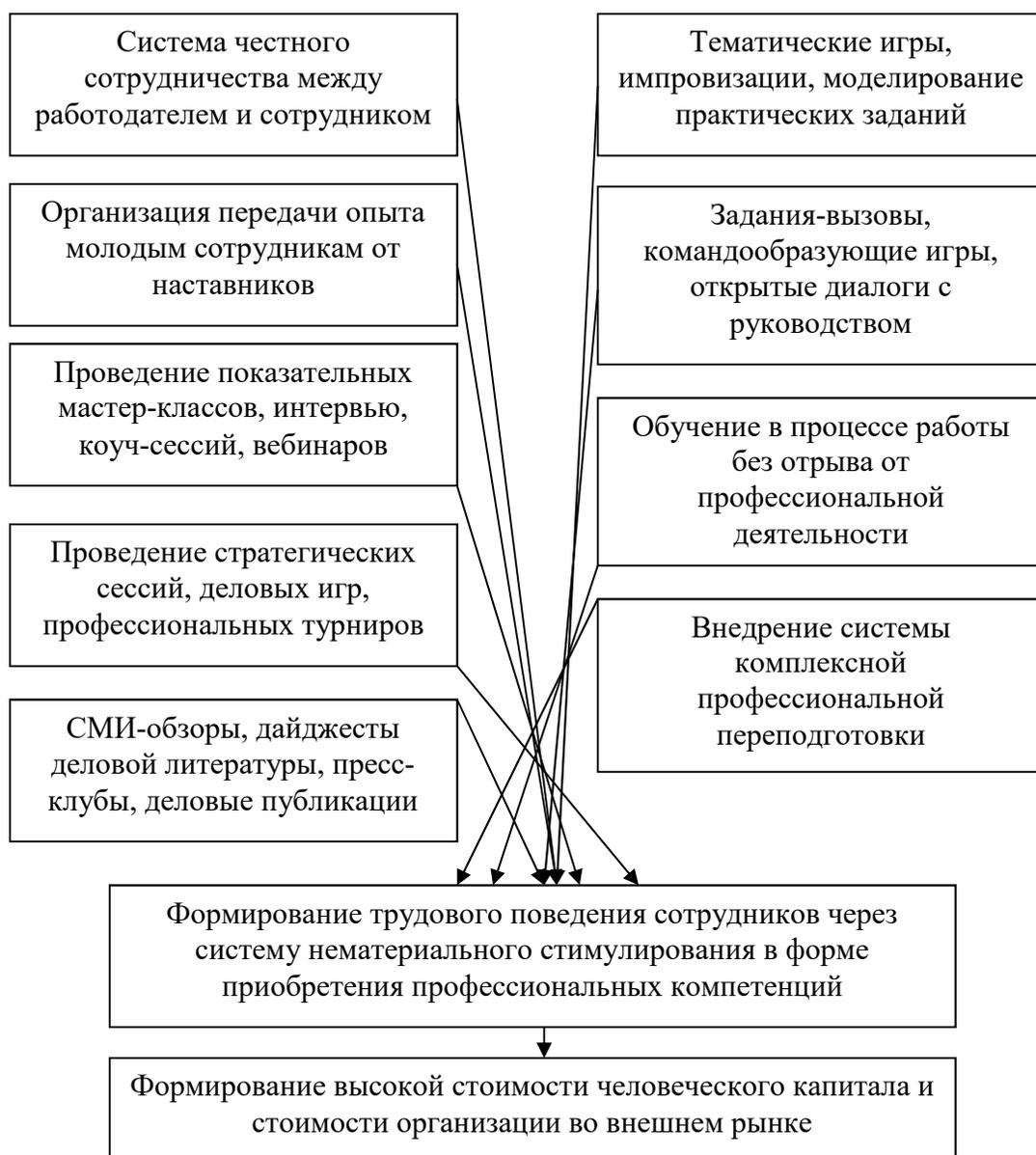


Рис. 1 – Формирование трудового поведения сотрудников через методы нематериального стимулирования

Правильно построенная система нематериального стимулирования персонала организации способна поддерживать здоровую атмосферу в коллективе, позволит избежать высокой текучести кадров, а также сформировать командную систему управления и коллективную ответственность. Одним из наиболее сложных нематериальных мотивационных инструментов на нематериальной основе является система обучения персонала, которая активизирует трудовое поведение, вносит разнообразие в рабочий процесс, оказывает положительное влияние на персональные мотивы деятельности сотрудников организации. Многие сотрудники, осознавая высокую стоимость обучения, понимают его важность в обеспечении профессионального, личного и карьерного развития.

Организация передачи опыта от специалистов новым или молодым сотрудникам является эффективным способом влияния на трудовое поведение персонала. Однако, на современном этапе, привычный формат обучения утрачивает свою эффективность. При формировании профессионального трудового поведения сотрудников важно использовать современные методы наставничества, такие как: мастер-класс, интервью, коуч-сессия, обучающий вебинар и другие. При условии цифровых трансформаций внутренних организационных процессов под влиянием внедрения цифровых технологий важно использовать коммуникационные технологии с использованием компьютерных и сетевых ресурсов.

Литература:

1. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. – С. 50-53.
2. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.
3. Климов, Н. А. Стратегическое управление персоналом в организациях / Н. А. Климов, Л. Л. Чиркова // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». 2019. – №2. – С. 54-59.

Петров С.А. (маг.), **Репина Е.А.** (к.э.н., доц.)
Ростов-на-Дону, ЮФУ

АДАПТАЦИЯ РОССИЙСКИХ ДИЛЕРОВ НА АВТОМОБИЛЬНОМ РЫНКЕ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ

Целью представленной статьи является представление результата исследования рынка легковых автомобилей Российской Федерации в современных условиях, в условиях кризиса.

В сложившейся ситуации изучение автомобильного рынка чрезвычайно важно (в том числе, рынка легковых автомобилей), так как помимо своей прямой функции – индивидуального передвижения, легковые автомобили используются в такси, в службах доставки (готовой еды из ресторанов и кафе, продуктов из магазинов), которые за последние три года развиваются стремительно, чему поспособствовали потрясения 2020 года (пандемия короновирусной инфекции). Кроме того, доступность личного транспорта обеспечивает населению малых населенных пунктов социальный лифт за счет увеличения их мобильности, что открывает новые перспективы в трудоустройстве, повышается качество их жизни. Рынок легковых автомобилей очень важен для экономики страны.

На фоне увеличения рынка легковых автомобилей за последние двадцать лет, падение особо остро ощущается. Для изучения рынка легковых автомобилей в целом были изучены предприятия группы компаний Гедон, работающие в Ростове-на-Дону и Таганроге.

Первой изученной в ходе исследования организацией группы компаний Гедон является ООО «Л-Моторс». ООО «Л-Моторс» - это официальный дилер автомобилей марки Шкода, концерн Фольксваген Ауди Груп. ООО «Л-Моторс» относится к группе компаний «Гедон», группы компаний, имеющих общего учредителя и управляющую компанию.

Как и другие организации входящие в группу компаний Гедон и относящихся к рынку легковых автомобилей РФ, текущее состояние компании обуславливается проблемами, с которыми столкнулась отрасль за последние три года. Далее будут описаны эти проблемы.

Количество проданных новых автомобилей, согласно данным Ассоциации европейского бизнеса: за июнь 2021 года россияне купили сто шестьдесят семь тысяч автомобилей, что на двадцать восемь процентов больше показателя июня 2020 года. По отношению к июню 2019 года продажи автомобилей увеличились только на десять процентов, сравнивая продажи за июнь 2021 года. А всего за первое полугодие 2021 года в нашей стране реализовано восемьсот семьдесят тысяч новых автомобилей, что на тридцать семь процентов и шесть процентов больше, чем в первой половине 2020-го и 2019 года соответственно. [2]

Еще одной причиной падения продаж можно назвать проблемы поставкой комплектующих, особенно микроэлектроники, вследствие повышенного спроса на микрочипы и интегральные схемы со стороны отрасли потребительской электроники, в связи с этим, предприятия по производству чипов и интегральных схем не справляются с потоком заказов и не в состоянии удовлетворить спрос. Причиной этому так же послужила пандемия 2020 года. С одной стороны, множество людей по всему миру было вынуждено оставаться в своих домах как можно дольше, переходить на удалённую работу и обучение, что, в свою очередь, привело к увеличению спроса на компьютеры, телефоны, телевизоры и игровые приставки, соответственно, резко вырос спрос на комплектующие для данного типа товаров. С другой стороны, остановка работы в ряде отраслей электронной вследствие введения эпидемиологических ограничений оказала отрицательный эффект на объём выпуска продукции электронной промышленности, а также привела к нехватке определённых позиций полупроводников и микроэлектроники [3].

В результате данного стечения обстоятельств, одной из наиболее пострадавших отраслей от нехватки полупроводников и микроэлектроники на данный момент является автомобильная промышленность.

Отрасль получала необходимую в производстве микроэлектронику и полупроводники по «остаточному принципу», т.к. её влияние на производителей полупроводников не было столь значительным, как, например, у производителей компьютерного оборудования.

В связи с описанными событиями и по вине описанных факторов, имеющегося у автопроизводителей склада микроэлектроники и полупроводников хватало лишь на первое время. В дальнейшем возник

еще больший дефицит, вызванный тем, что производители микроэлектроники почти полностью переключились на удовлетворение спроса со стороны отрасли бытовой электроники и компьютерной техники.

Из-за нехватки полупроводников многие автопроизводители останавливали свои производства.

Общемировой дефицит полупроводников обострила экономическая война между Соединенными Штатами Америки и Китайской Народной Республикой. [4]. Кроме кризиса полупроводников на цены на автомобильном рынке повлияло увеличение стоимости ресурсов и металла и стоимость логистических услуг.

В связи с тем, что дистрибьютор проводит свою ценовую политику, он настаивает на следовании рекомендуемой розничной цене. Для обеспечения этих и других стандартов на дилерский предприятиях приняты бонусные части, когда за продажу автомобиля дилерское предприятие получает бонус, в случае со шкодой и фольксвагеном — раз в квартал. Размер бонуса при нормальных условиях, при выполнении плана и соблюдении стандартов по чек-листу (в том числе реализация по рекомендованной розничной цене) дилер получает вознаграждение. Чтобы его не терять, но при этом продавать дороже устанавливается дополнительное оборудование или оказываются прочие услуги, например страховые, цену на которые дилер уже устанавливает сам, руководствуясь соотношением спроса и предложения. Снять дополнительное оборудование нельзя, можно заказать без него под себя, но в связи с задержками производства, вызванными нехваткой комплектующих, автомобиль непонятно когда придет и по какой цене. Так стократное увеличение стоимости на опцию стало в конце 2021 года обыденностью. Некоторые клиенты стали заказывать автомобили, но получили их не многие, так как в 2022 году отгрузки прекратились вовсе, стоимость поднялась на 60%

Третьим ударом по рынку легковых автомобилей РФ стала специальная военная операция. Со стороны многих стран последовало введение экономических санкций, сильно изменился курс национальной валюты. Иностранные компании начали приостанавливать свою деятельность на территории страны как по политическим причинам, так и в связи с нарушением логистических цепочек. Некоторые компании и сервисы заявили о полной остановки своей деятельности на территории Российской Федерации. Отечественный бизнес начал терять поставщиков, дистрибьюторов и рынки сбыта.

Ситуация с дефицитом усилилась полной остановкой поставок на территорию России оборудования и комплектующих в целом ряде сфер, к сожалению, в первую очередь на производстве автомобилей. На момент мая месяца 2022 года понимания, когда восстановятся поставки не было.

К августу 2022 года когда новые автомобили Шкода стали заканчиваться, ООО Л-Моторс изменило свой адрес, переехав в дилерский центр Фольксваген (ООО Л-Авто). Произошло объединение, которое было

согласованно на уровне дистрибьюторов, относящихся к одному концерну - Фольксваген Ауди Групп.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о следующей тенденции на автомобильном рынке как России в целом, так и Южного Федерального Округа и Ростовской области в частности: объединение дилерских предприятий разных брендов, «уплотнение», характерное ранее только для китайский брендов, слабо представленных на российском рынке и традиционно не имеющих таких стандартов дилерской сети, которые бы предполагали обязательное наличие отдельного помещения, оформленного по стандартам марки.

Стоит отметить, что в случае с Фольксвагеном и Шкодой были разработаны стандарты размещения автомобилей в шоу-руме, разработано зонирование шоу-рума. Однако, соблюдение этих стандартов на практике не представлялось возможным в связи с отсутствием поставок новых автомобилей.

С июня 2022 года Группой Компаний Гедон была организована общая площадка продажи автомобилей с пробегом в г. Аксай, Аксайский проспект 15 Г. Все автомобили с пробегом, находящиеся в дилерских центрах в г. Ростов-на-Дону и в г. Таганрог были перемещены на новую площадку. В дальнейшем, все автомобили, за исключением свежих автомобилей того же бренда, принимаемые по программе трейд-ин или выкупаемые на дилерских предприятиях Группы компаний так же перемещались на общую площадку до октября 2022 года, когда с одной стороны площадка автомобилей с пробегом уже была наполнена, с другой стороны закончились новые автомобили.

Еще с начала дефицита комплектующих, появившегося в 2020 году дилерские предприятия начали перепродавать автомобили друг другу. Работа по поиску подходящих для перепродажи новых автомобилей в основном была возложена на корпоративные отделы продаж. На рынке усилились позиции предприятий, занимающихся перепродажей новых автомобилей.

В 2022 году, когда производство новых автомобилей в России было остановлено или существенно ограничено, некоторые граждане стали выкупать новые автомобили для дальнейшей перепродажи. Пик ажиотажного спроса закончился в начале лета 2022 года, продавцы-физические лица, не успевшие реализовать новые автомобили, купленные на перепродажу к осени 2022 года начали продавать дилерским центрам автомобили «обратно», зарабатывая на разнице между рыночными ценами конца зимы 2022 года и началом осени 2022 года. Некоторые автомобили были поставлены на комиссию в дилерские центры. Практика постановки в дилерские центры автомобилей на комиссию разделили параллельные импортеры-физические лица. В 2022 году, когда был снят запрет на ввоз автомобилей без согласия правообладателя, узаконен и поставлен на поток параллельный и импорт, на рынке новых автомобилей и рынке автомобилей с пробегом появилось предложение на ввезенные

автомобили. Ввозом начали заниматься как физические лица, так и компании, в том числе некоторые дилерские предприятия.

Стоит отметить, что параллельный импорт - это ввоз именно новых автомобилей для перепродажи, которые проходят таможенную процедуру именно как новые автомобили. Автомобили с пробегом и новые автомобили, декларируемые как автомобили с пробегом параллельным импортом не являются, их ввоз был разрешен и ранее. Однако, так же стоит отметить, что существенную часть ввезенных автомобилей - это именно автомобили с пробегом или новые автомобили, декларируемые как автомобили с пробегом. Кроме того, существенная часть автомобилей, ввезенных именно как новых, продаются конечному покупателю, потребителю уже как автомобили с пробегом. Происходит это по следующим причинам. Автомобиль - это сложный технический товар, на который продавец обязан предоставлять гарантию. В случае, когда продавец - это представитель производителя или дистрибьютора, представляющего производителя, ремонт возникающих в гарантийный период неисправностей покрывает изготовитель, а соответствующие расходы запланированы. В случае же, когда автомобиль завезен параллельным импортером, изготовитель покрывать расходы на ремонт не будет, а расходы такие могут составлять в некоторых случаях до 100% от стоимости автомобиля. Именно поэтому продажа автомобиля текущего года выпуска, без существенного пробега, продается как автомобиль с пробегом. Это снимает с продавца часть рисков, связанных с ответственностью за проданный автомобиль.

Описанные особенности работы характерны для рынка в целом.

Группа Компаний Гедон не занималась параллельным импортом, но объединённый дилерский центр Шкода и Фольксваген активно начали заниматься привлечением ввезенных автомобилей на склад с сентября 2022 года. В основном импортерами были физические лица, которые были заинтересованы в мгновенной оборачиваемости. В сентябре 2022 года упор был сделан на электромобили марки Фольксваген китайской сборки для китайского рынка, в ноябре были завезены автомобили марки Шевролет, произведенные в Казахстане.

В мае 2022 года руководством компании Гедон было принято решение отказаться от площадки по продаже автомобилей с пробегом по адресу Аксайский проспект 15 Г, площадка была сдана в аренду компании БорАвто, которая продолжила работу, не меняя названия. Автомобили находящиеся на складе были перемещены в объединённый дилерский центр. Это говорит о тенденции на рынке минимизировать риски и сдавать торговые площади более крупным игрокам на рынке в аренду. Это утверждение подтверждается также историей компании БорАвто, до этого подобная сделка прошла с другой ростовской компанией, был приобретен АвингруппХолдинг, а его площади остались у прежнего собственника и были сданы компании БорАвто в аренду.

Новые китайские бренды, зашедшие на российский рынок к весне

2023 года уже предлагают целый ряд неизвестных ранее брендов. Часть автомобилей из числа новых марок собираются по лицензии в России, а некоторые и под российскими брендами. Группой компаний Гедон был взят новый бренд – Ливан. Шоурум нового бренда разместился в законсервированном ранее дилерском центре Опель.

По итогам изучения на примере организаций группы компаний Гедон рынка легковых автомобилей РФ можно сделать вывод о том, что в данный момент рынок новых автомобилей крайне рискованный для компаний: проблемы с наличием комплектующими, остановка поставок, отсутствие положительного имиджа или известности у вновь вышедших на рынок брендов. Рынок автомобилей с пробегом наоборот, растет, становится более цивилизованным, что обуславливается заменой привычной продажи «с рук» на продажи в специализированных центрах, площадках. Это дает потребителю гарантию юридической безопасности при приобретении автомобиля с пробегом.

Литература:

1. Репина Е.А. Прикладные аспекты конкурентоспособности организаций.- Москва: РУСАЙНС, 2020

2. Полная статистика продаж автомобилей в России в 2021 году [Электронный ресурс] // Green Way Автостатистика – 2021. URL:<http://greenway.icnet.ru/cars-salesactual-russia.html>

3. Баранов Д. Миру нужно больше микроэлектроники // Финам – Финансовый портал URL: <https://www.finam.ru/analysis/newsitem/miru-nuzhno-bolshe-mikroelektroniki-20210327-17000/>

4. Хайбрахманов А. Д. Российская автомобильная индустрия в период пандемии covid-19 [Электронный ресурс] / Хайбрахманов А. Д. // Журнал «Вопросы студенческой науки». – 2021. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskayaavtomobilnaya-industriya-v-period-pandemii-covid-19/viewer>

Пилипчук Н.В. (к.э.н, доц.), **Смирнов Б.А.** (маг.)
Тверь, ТвГУ

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗНАЧИМОСТИ МЕХАНИЗМА ПЕРЕСЕЛЕНИЯ ИЗ АВАРИЙНОГО ЖИЛЬЯ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ)

В настоящее время одной из наиболее актуальных и сложных проблем в сфере жилищного строительства является переселение граждан из аварийного жилья. Под аварийным жильем понимается жилое помещение, которое представляет опасность для жизни и здоровья жильцов и находится в здании, признанном аварийным по техническим или экономическим причинам.

В современных российских условиях проблема переселения из аварийных домой решается как на федеральном, так и на региональном

уровнях. Об этом говорят статистические данные. Например, с начала 2023 года более 59 тыс. граждан переехали в новое жилье из аварийного по нацпроекту «Жилье и городская среда» [1]. В общей сложности планируется переселить 536,6 тыс. человек и ликвидировать 9,5 млн кв. м аварийного жилого фонда [1], поэтому можно также утверждать, что решение проблемы и выработанные механизмы имеют весомый потенциал и хорошие перспективы.

Целью данного исследования является оценка экономической эффективности и социальной значимости механизма переселения из аварийного жилья на примере Тверской области. Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить методологию оценки экономической эффективности и социальной значимости переселения из аварийного жилья;
- проанализировать существующую практику реализации программы переселения из аварийного жилья в Тверской области;
- исследовать статистические данные для оценки экономической эффективности и социальной значимости механизма переселения граждан из аварийного жилья.

Методология оценки экономической эффективности и социальной значимости переселения из аварийного жилья предполагает обращение к таким понятиям, как «экономическая эффективность» и «социальная значимость». Рассмотрим их подробнее.

Экономическая эффективность государственного управления определяется как отношение стоимости объемов предоставленных услуг к стоимости объемов привлеченных для этого ресурсов. Она отражает внутреннее положение дел в системе государственного управления, ее собственную деятельность. Как экономическая категория экономическая эффективность отражает отношения по поводу достижения желаемого результата и произведенными при этом затратами [2].

Социальная значимость - это степень удовлетворения общественных потребностей и интересов в результате реализации какого-либо проекта или программы. Социальная значимость может быть оценена по различным критериям, таким как уровень и качество жизни населения, удовлетворенность жильем и городской средой, социальная справедливость и защита прав человека, экологическая безопасность и сохранение природных ресурсов [3].

Исходя из определений рассмотренных понятий можно сделать вывод, что оценка экономической эффективности и социальной значимости переселения из аварийного жилья - это анализ затрат и выгод, связанных с реализацией программы переселения, с учетом социальных, экологических и других факторов.

Для оценки экономической эффективности и социальной значимости переселения из аварийного жилья в Тверской области был выбран метод стоимости-пользы и определены следующие элементы:

- сценарии переселения из аварийного жилья, которые представляют собой различные варианты решения проблемы аварийного жилья, такие как строительство нового жилья, реконструкция старого жилья, предоставление денежной компенсации и т.д.;

- потоки затрат и выгод, которые представляют собой денежные потери и приобретения, связанные с реализацией каждого сценария переселения из аварийного жилья. Затраты и выгоды могут быть прямыми или косвенными, однократными или повторяющимися, частными или общественными;

- дисконтирование, которое позволяет привести потоки затрат и выгод к единому времени (обычно к настоящему) с учетом ставки дисконта, отражающей альтернативную стоимость капитала или предпочтение времени;

- критерии и методы оценки, которые позволяют сравнить различные сценарии переселения из аварийного жилья по их экономической эффективности и социальной значимости. В качестве методов были выбраны ROI и NPV, которые позволяют сравнить доходы и расходы, связанные с переселением, и определить, насколько выгодно и полезно такое мероприятие.

ROI (returnoninvestment) - это показатель, который отражает отношение прибыли к затратам на инвестицию. Чем выше ROI, тем выгоднее инвестиция. Для того, чтобы рассчитать ROI, нам нужно знать две величины: доход и расход.

NPV (netpresentvalue) - это показатель, который отражает разницу между текущей стоимостью доходов и расходов по инвестиции. Чем выше NPV, тем полезнее инвестиция. Для того, чтобы рассчитать NPV, нам нужно знать три величины: доход, расход и ставку дисконтирования.

Для определения сценариев переселения из аварийного жилья в Тверской области использованы данные региональной программы “Адресная программа Тверской области по переселению граждан из аварийного жилья на 2019 - 2025 годы”, которая предусматривает следующие варианты:

- строительство нового жилья для переселения граждан из аварийного жилья (сценарий 1);

- реконструкция и капитальный ремонт аварийного жилья для продолжения его эксплуатации (сценарий 2);

- предоставление денежной компенсации гражданам, проживающим в аварийном жилье, для приобретения или аренды другого жилого помещения (сценарий 3) [4].

В Тверской области планируется переселить 5100 человек, которые проживают в аварийном жилье [5].

Средняя стоимость переселения из аварийного жилья в России составляла 2 млн рублей за квартиру. Общая стоимость переселения в Тверской области может быть вычислена по следующей формуле: $C=N \times P$,

где С - общая стоимость переселения, N - количество жителей аварийного жилья, Р - средняя стоимость переселения за квартиру.

Выполняя расчеты, получаем результат, что общая стоимость переселения в Тверской области составляет около 10,2 млрд рублей. Для определения целесообразности инвестирования такой суммы используем ROI.

Рассчитывая ROI, за исходные данные возьмем следующие показатели:

- Доход включает в себя общую стоимость переселения, экономию на ремонте и коммунальных услугах за 10 лет, социальные выгоды от улучшения качества жизни и повышения занятости за 10 лет (10 200 000 000 + 1 000 000 000 + 500 000 000 = 11 500 000 000 рублей).

- Расход включает в себя общую стоимость переселения, дополнительные расходы на переезд и документы (10 200 000 000 + 100 000 000 = 10 300 000 000 рублей).

$$\text{ROI} = \frac{(11500000000 - 10300000000)}{10300000000} \times 100\% = \frac{1200000000}{10300000000} \times 100\% \approx 11,6\%.$$

Таким образом, ROI для переселения из аварийного жилья в Тверской области составляет около 11,6%. Это означает, что за каждый рубль, потраченный на переселение, мы получаем обратно около 1 рубля и 12 копеек. Это довольно хороший показатель, который свидетельствует о высокой экономической эффективности и социальной значимости переселения из аварийного жилья.

Пример Тверской области показывает, что расселение из аварийного жилья осуществляется эффективно и с учётом социальной значимости. Но статистические данные не всегда формируют полную картину, и в целом для совершенствования механизма расселения из аварийного жилья можно предложить следующие рекомендации:

- стимулировать строительство нового жилья для переселения граждан из аварийного жилья, предоставляя субсидии, льготы, кредиты и другие меры поддержки застройщикам и переселяемым гражданам;

- учитывать специфику региональных рынков жилья, национальный состав населения и культурные особенности при планировании и реализации программ переселения из аварийного жилья;

- проводить мониторинг и оценку результатов переселения из аварийного жилья, используя современные методы анализа, а также учитывая мнение и потребности переселенцев;

- развивать социальную инфраструктуру в местах переселения, обеспечивая доступность образования, здравоохранения, культуры, спорта и других услуг для переселенцев;

- содействовать адаптации и интеграции переселенцев в новую среду, организуя различные мероприятия по социальной поддержке, психологической помощи, профессиональной ориентации и т.д.

Литература:

1. Марат Хуснуллин: растут темпы расселения аварийных домов [Электронный ресурс] // Единый ресурс застройщиков: сайт. – 2023. – URL: <https://erzrf.ru/news/marat-khusnullin-rastut-tempy-rasseleniya-avariynykh-domov> (дата обращения 01.09.2023).

2. Дербетова, Т. Н. Оценка эффективности государственного управления от общих подходов к конкретно предметным / Т. Н. Дербетова [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Науковедение». - № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-gosudarstvennogo-upravleniya-ot-obshchih-podhodov-k-konkretno-predmetnym> (дата обращения 02.09.2023).

3. Крикливец, А. А., Сухомыро, П. С. Понятие эффективности в экономической науке / А. А. Крикливец, П. С. Сухомыро [Электронный ресурс] // Молодой учёный. - № 2. – 2019. – С. 237 – 239. – URL: <https://moluch.ru/archive/240/55571/> (дата обращения 01.09.2023).

4. Об утверждении региональной программы «Адресная программа Тверской области по переселению граждан из аварийного жилищного фонда на 2019-2025 годы. Постановление Правительства Тверской области от 10.04.2019. - № 109-пп. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/6900201904170003?ysclid=ln8i8m748u605234923> (дата обращения 01.10.2023).

5. Более 5100 жителей Тверской области переселят к 2025 году из аварийного жилья [Электронный ресурс] // Минстрой России: сайт. – 2020. – URL: <https://minstroyrf.gov.ru/press/bolee-5100-zhiteley-tverskoy-oblasti-pereselyat-k-2025-godu-iz-avariynogo-zhilya/> (дата обращения: 02.09.2023).

Плотников А.А. (к.т.н., доц.), **Хацкелева А.О.** (студ.)
Воронеж, ВИВТ

ОБ АНАЛИЗЕ ХАРАКТЕРИСТИК СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Среди одной из важных функций, которая будет обеспечивать жизнедеятельность компаний, можно указать управление. Система, которая поддерживает процессы управления, называется управляющей системой. В организациях, которые ведут экономическую деятельность, применяется подвид информационных систем, называемый экономическими информационными системами [1, 2].

Экономическая информационная система является совокупностью информации, систем и средств, которые осуществляют информационный обмен, методов и технических средств, используемых специалистами в ходе анализа данных и принятия управленческих решений.

Развитие соответствующего математического аппарата и возникновение новых программных средств, применяющих последние достижения в таких областях, машинное обучение и искусственный интеллект, обусловили появление автоматизированных информационных

управляющих систем. В дополнение к традиционным управляющим системам, они стали включать в себя экономико-математические модели и программные средства для их построения, централизованные хранилища данных, позволяющие накапливать и обрабатывать огромные объемы данных.

Каждая из экономических информационных систем должна удовлетворять следующим критериям:

- Надежность — система должна поддерживать бесперебойное управление организацией.

- Простота использования — интерфейс взаимодействия с системой должен быть простым и интуитивно понятным, подготовка новых сотрудников для работы с системой не должна занимать много времени.

- Эффективность — стоимость разработок и внедрения систем не должна превышать порог рентабельности по данному предприятию.

- Сопровождаемость — система должна быть простой в сопровождении, не вызывать затруднений при обслуживании и обновлении.

- Переносимость — система должна хорошо работать для оборудования различных производителей и в различных операционных системах.

Когда проведен анализ, можно сделать вывод, что с технической точки зрения экономическая информационная система является набором взаимосвязанных компонентов, которые ведут сбор по «сырым» данным, преобразование их в существенную с точки зрения пользователя информацию, хранение полученной информации и распределение её среди заинтересованных лиц с целью координации и поддержки процесса принятия решений.

Наличие различных видов информационных систем обусловлено тем, что задачи, решаемые предприятием, являются многообразными. Для небольших предприятий, индивидуальных предпринимателей еще возможно применение единых информационных систем, в которых есть типовые конфигурации. Но, попытки применения таких решений в более крупных организациях, во-первых, игнорируют специфику их производственной деятельности, во-вторых, приводят к появлению громоздких, неудобных в обслуживании и эксплуатации систем. В таких ситуациях необходимо осуществить разделение сфер ответственности для управляющих информационных систем.

По уровню принятия решений управленческие системы можно подразделить на следующие уровни:

- Стратегический - системы стратегического уровня рассматриваются в виде инструмента для помощи в принятии управленческих решений топ-менеджменту организации. Решения, которые приняты на данном уровне, определяют долговременную стратегию развития предприятия, следовательно, данные решения должны основываться на больших объемах данных, позволяющих прогнозировать

длительные тренды как в самой организации, так и в окружающей обстановке.

- **Управленческий** — системы, используемые для данного уровня, обычно используются средним управляющим звеном организации. Информация, используемая на данном уровне необходима для принятия оперативных управленческих решений и коррекции поведения отделов организации в среднесрочной перспективе. Сюда можно отнести системы управления бухгалтерской отчетностью, системы складского учета.

- **Эксплуатационный** — для такого уровня системами управления осуществляется контроль текущих операций, например, списание товаров со склада при проведении продажи [3].

С учетом больших размеров организации управляющая система, функционирующая в каждой из отмеченных сфер, может также иметь свои подсистемы. Например, для системы управления производством могут быть созданы подсистемы управления материальными запасами, управления производственным процессом [4] и т. д.

Обычное предприятие имеет системы, находящиеся на разных уровнях, и от степени налаженности взаимодействия между ними зависит четкая и слаженная работа всей организации.

Системы, которые требуются для управления, созданы для обеспечения поддержки менеджмента организации. Они включают в себя приложения для поддержания принятых управленческих решений. В зависимости от уровня, на котором действуют системы, разнятся и их возможности. Системы, задействованные на стратегическом уровне управления предприятием, могут оказывать существенное влияние на политику, проводимую организацией. Информация, которая получена с помощью таких систем, дает возможности топ-менеджменту принимать долгосрочные, обоснованные решения по удержанию и развитию позиций на рынке [5, 6]. Поэтому возникают повышенные требования к качеству таких систем. Конечно, данные, хранимые в базе данных, являются предметом повышенного внимания со стороны конкурентов, и нуждаются в дополнительной защите от несанкционированного доступа. Также, необходимо предусмотреть средства для резервного копирования данных и их безопасного хранения.

В существующих условиях день в информационных системах перспективным направлением может считаться интеллектуальный анализ данных - **Data Mining** — процесс выделения новых знаний на основе больших массивов данных, накопленных в организации.

Изначальным образом, постановка задачи для **Data Mining** формулируется следующим способом: во-первых, имеется достаточно крупная база данных, во-вторых, имеется предположение, что в данной БД находятся «скрытые» знания.

Литература:

1. Преображенский А.П. Возможности обеспечения развития предприятий / А.П. Преображенский // В мире научных открытий. 2015. № 10 (70). С. 196-201.
2. Петрашук Г.И. Маркетинг в прикладном менеджменте / Г.И. Петрашук // В мире научных открытий. 2010. № 4-7. С. 35-36.
3. Корольков Р.В. Контроллинг в торговой организации / Р.В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 10. С. 287-290.
4. Гостева Н.Н. О возможности увеличения эффективности производства / Н.Н. Гостева, А.В. Гусев // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 1(20). С. 76-78.
5. Lvovich I., Preobrazhenskiy A., Preobrazhenskiy Y., Lvovich Y., Choporov O. Optimization of the subsystem for the movement of electronic documents in educational organization // В сборнике: Proceedings - 2021 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education, TELE 2021. 1. 2021. С. 328-332.
6. Львович Я.Е., Преображенский А.П. Характеристики хранилища данных в корпоративных системах // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 1 (32). С. 31-33.

Пожидаев Р.Г. (к.э.н., доц.)
Воронеж, ВГУ

РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЦЕПОЧКАМИ СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ

Управление цепочками создания ценности является логическим развитием концепции управления цепями поставок. До 1970-х гг. цепочка поставок выступала в качестве транзакционной функции, фокусирующейся на снижении стоимости и обеспечении непрерывности поставок (с учетом необходимых сроков, ассортимента и объема поставок). Нефтяные кризисы 1970-х гг. и повышение издержек, а также рост конкуренции заставил компании изменить эту точку зрения. Управление поставками приобрело статус важнейшей из оперативных функций, более того, в ряде отраслей стала рассматриваться как стратегически значимая для жизнеспособности организаций.

В 1980-х гг. глобализация, сосредоточение на ключевых компетенциях в цепи поставок со связанными внутренними (инсорсинговыми) и внешними (аутсорсинговыми) решениями, а также новые тенденции в производстве (прежде всего децентрализация и рост межфирменных сетей взамен вертикальной интеграции) стимулировали признание важности развития и управления отношениями с поставщиками для получения конкурентных преимуществ.

В качестве точки отсчета (пусть и довольно условной) теоретических рассуждений о ценности в B2B (business-to-business) контексте можно взять работу Майкла Портера «Конкурентное преимущество (1985 г.) и введенное им понятие «цепочки создания ценности» (value chain), которое быстро получило признание и популярность, как в научной литературе, так

и в практике бизнеса. Основная идея М. Портера состоит в том, что степень оценки продуктов или услуг покупателями определяется тем, как выполняются действия, необходимые для разработки, производства, выведения на рынок, поставки и поддержки данного продукта или услуги. Он отмечал, что цепочка создания ценности – это основной процесс организации, который состоит из девяти стратегически взаимосвязанных видов деятельности, осуществление которых подразумевает основные расходы организации, но одновременно и создает ценность

Необходимо отметить, что практика бизнеса в развитии межфирменных отношений опережала теоретические модели и концепции. Еще в середине 1980-х гг. опыт таких компаний как Toyota и Benetton убедительно показал выгоды развития поставщиков. Компания Toyota, решая задачу обеспечения поставок деталей и комплектующих без брака в рамках системы just-in-time (точно вовремя), передавала поставщикам свой опыт во внедрении системы «бережливого производства». Сотрудничество также подразумевало развитие технологической базы поставщиков для сокращения времени на освоение новых спецификаций производимой продукции и переналадку производственных линий. Итальянский производитель одежды компания Benetton в достижении стратегической цели выпуска четырех коллекций одежды в год перестроил практически всю свою деятельность и одним из ключевых изменений была новая практика работы с поставщиками.

Развитие поставщиков сегодня является распространенной практикой бизнеса, а эмпирические исследования подтверждают, что тесное сотрудничество заказчика и поставщика в разработке технологий и продуктов, координации бизнес-процессов ведет к совершенствованию производства и обоюдному сокращению расходов [1].

Несколько позже появилось понятие «цепочки спроса» (demand chain), подразумевающее, что кооперирующиеся фирмы могут получать преимущества от ориентации на потребителя в цепочке создания ценности [2], а также понятие «сети создания ценности» (value chain network), как более сложного процесса создания ценности, где на каждом ее этапе может находиться разное число фирм-партнеров [3].

В 1990-х гг. произошло разделение подходов к управлению цепями поставок, под которым по-прежнему понимали управление операциями (поставками, производством, хранением, транспортировкой) и управлению цепочками создания ценности, ориентированном на рост ценности для конечного потребителя. Первый подход получил свое развитие в рамках эталонной модели SCOR (Supply Chain Operations Reference model – референтная модель операций в цепях поставок) и разработок, сделанных на ее основе. Второй – в концепциях ECR (Efficient Consumer Response – эффективный отклик на запросы потребителей) и модели CPFR (Collaborative Planning, Forecasting and Replenishment – совместное планирование, прогнозирование и пополнение запасов). Однако

впоследствии именно важность межфирменных отношений нивелировала существенные различия между двумя подходами.

В целом, можно сказать, что в 1990-2000 гг., в связи с нарастанием динамичности делового окружения и повышения уровня конкуренции, транзакционная функция управления поставками трансформировалась в стратегически важную составляющую бизнеса, непосредственно влияющую на доходы компании. Другими словами, фокальные (центральные) фирмы в цепочках создания ценности двигались от переговоров (часто конфронтационных) по поводу снижения издержек, к сотрудничеству и выстраиванию межфирменных сетей по принципу «важность поставщика определяется его стратегической ценностью». В этот период произошел переход от восприятий отношений с поставщиками как переговорного процесса, нацеленного на заключение сделок на выгодных для доминирующей (с точки зрения рыночной власти) стороны условиях, к отношениям, основанным на совместном создании ценности. Поэтому мы рассматриваем ценность межфирменных взаимосвязей в контексте отношений в цепочке создания ценности, а цепочку создания ценности – не с точки зрения составляющих ее элементов и их последовательности, но с точки зрения взаимного дополнения и взаимодействия партнеров.

Постоянно возрастающая роль ценности, как одного из ключевых понятий современного менеджмента, нашла свое воплощение в формировании нового подхода к управлению – value commitment management process (определяемый ценностью процесс управления). Основу данного подхода составляет комплексный анализ деятельности компании, включающий определение приоритетов (по степени их стратегической важности) в анализе рынков, возможностей стратегических бизнес-единиц и инициализации цепочек создания ценности с целью определить – где ценность может быть создана или увеличена.

Признание того, что ценность для конечного потребителя есть результат взаимного дополнения и взаимодействия партнеров вдоль цепочки создания ценности привело к уже упоминавшемуся объединению двух подходов (на основе совершенствования референтной модели SCOR, концепции ECR и модели CPFR) и развитию нового направления – SSRM (Strategic Supplier Relationship Management – управление взаимоотношениями со стратегическими поставщиками). Данный подход подразумевает анализ каждой цепочки создания ценности, которая инициируется фокальной компанией. Основным источником создания или увеличения ценности выступает развитие отношений с партнерами, что позволяет использовать как возможности каждой компании, так и возможности всей межфирменной сети.

Таким образом, в динамике современной бизнес-среды совместное создание ценности представляет собой жизнеспособную стратегию повышения конкурентоспособности, и, возможно, источник дополнительной отношенческой ренты, что предопределяет обоснованный

интерес к дальнейшим теоретическим и прикладным исследованиям данного направления менеджмента.

Литература:

1. Cambra-Fierro J. J. Creating satisfaction in the demand-supply chain: The buyers' perspective / J. J. Cambra-Fierro, Y. Polo-Redondo // Supply Chain Management. – 2018. – Vol. 13 (3). – P. 211-224.

2. Agrawal D. K. Demand chain management: Factors enhancing market responsiveness capabilities / D. K. Agrawal // Journal of Marketing Channels. – 2012. – Vol. 19 (2). – P. 101-119.

3. Clements M. D. How buyers and sellers value B2B relationships: a relationship value continuum for Internet based exchange / M. D. Clements // Journal of Internet Business. – 2019. – Vol. 6. – P. 56-80.

Потапова О.А. (асп.)

Москва, ВНИИ труда Минтруда России

КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

В условиях перехода к цифровому обществу и формирования цифровой экономики, особое внимание уделяется человеческому фактору в развитии социально-экономических систем. В то же время, наблюдается тенденция к сокращению численности экономически активного населения и износу основных производственных фондов и технологий, как физических, так и моральных. В связи с этим перед государством стоит задача быстрого освоения передовых навыков и умений.

Повышение конкурентоспособности российской экономики зависит от скорости перехода на инновационный путь развития и цифровую экономику. Это достигается благодаря качественным процессам модернизации, способствующим росту производительности труда и увеличению доли передовых технологий. Таким образом, необходимым условием модернизации экономики является повышение качества рабочей силы, включая региональный уровень.

Качество рабочей силы играет важную роль в определении экономической состоятельности, наряду с другими факторами, такими как управление государственными финансами, уровень инфляции, меры защиты прав интеллектуальной собственности и развитие судебной системы. Оно отражает уровневую дифференциацию в зависимости от средств производства и включает в себя совокупность квалификационно-личностных свойств, которые проявляются непосредственно в процессе труда. Качество рабочей силы охватывает профессиональный, физиологический и социально-психологический аспекты работника, а также его адаптационные умения как непрерывно развивающегося субъекта социально-трудовых отношений.

В российской экономической литературе качество рабочей силы определяется как совокупность квалификационно-личностных свойств человека, проявляемых им в процессе труда. Это включает физиологические и социально-психологические особенности, такие как состояние здоровья, когнитивные умения, а также адаптивность, гибкость, мотивация, инновационность и профессиональная пригодность. Концепция рабочей силы была изучена в работах К.О. Маркса, который определял ее как совокупность физических и духовных способностей человека, используемых им для создания продуктов. Качество рабочей силы связано с уровнем развития профессиональных и квалификационных навыков, необходимых для выполнения задач с соответствующей сложностью и интенсивностью в рамках определенного способа производства. Общеобразовательная и профессиональная подготовка работника являются показателями уровня качества его рабочей силы. Следовательно, качество рабочей силы можно классифицировать на основе естественных качеств (здоровье, возраст, физические показатели), приобретенных качеств (знания, навыки, образование, квалификация) и социально значимых качеств.

Качество рабочей силы является многогранной и комплексной научной категорией, которая развивалась на протяжении истории экономических отношений. Оно характеризуется сложной структурой, где основными элементами являются способности человека к получению образования и повышению квалификации, его мобильность и возможности адаптации, уровень экономической культуры и развития компетенций, профессиональных знаний и навыков.

Качество рабочей силы играет важную роль в информационном обществе и экономике знаний. Креативность и коммуникабельность являются значимыми аспектами этого качества, поскольку они определяют эффективность использования информации и человеческого капитала в развитии общества. Компании, обладающие работниками с высоким уровнем развития этих качеств, могут наиболее полно использовать человеческий потенциал для достижения своих целей и миссии.

Повышение качества рабочей силы связано с улучшением структурных элементов, таких как естественные, приобретенные и социально значимые качества. Компании могут осуществлять целенаправленную деятельность по развитию своих сотрудников через организацию внутрифирменной подготовки персонала. Эта подготовка направлена на формирование приобретаемых и социально значимых качеств рабочей силы, таких как знания, навыки, квалификация и коммуникабельность. Также она может способствовать улучшению естественных качеств рабочей силы.

Улучшение природных качеств рабочей силы относительно сложнее, чем других элементов, поскольку они в значительной степени зависят от уровня жизни и благосостояния работника. Цифровизация является главным трендом в современном мире, который приводит к изменению

бизнес-процессов и требует трансформации компетенций персонала организаций. Она также является ключевым фактором для успешной реализации масштабных государственных инвестиций, направленных на развитие экономики.

Необходимость обеспечения достаточной отдачи от таких инвестиций является важным условием для обоснования их целесообразности в любом сценарии экономического развития. Цифровизация отраслей направлена на изменение спроса на факторы производства и приводит к трансформации не только отдельных секторов, но и всей структуры экономики и взаимодействий между ними.

Цифровые технологии оказывают влияние на различные аспекты бизнеса, включая работу с данными, клиентский опыт, партнерство и сотрудничество, HR-стратегию.

Цифровизация имеет побочные эффекты, такие как автоматизация работы, что может привести к увеличению безработицы. Эта ситуация может негативно сказаться на развивающихся странах, так как поддержание и обслуживание машин требует значительных затрат. Кроме того, возможно сокращение спроса на товары и услуги из-за снижения уровня доходов населения и финансового кризиса компаний. Четвертая промышленная революция может привести к социальному неравенству, поскольку возникает последовательное разрушение технологических и экономических связей в бизнес- и социальных процессах. Внедрение роботизированных решений для выполнения множества задач может снизить ценность работы низко- и среднеквалифицированных работников, что может ограничить возможности представителей среднего класса для личного и профессионального развития.

К 2025 году ожидается достижение временного равновесия между людьми и машинами в выполнении текущих задач. В настоящее время уже 84% работодателей стремятся к цифровизации множества рабочих процессов, включая значительное расширение возможностей удаленной работы.

Указанное выше свидетельствует о формировании нового подхода к работе, основанного на проектной модели, которая позволяет привлекать людей из разных регионов и создавать команды для выполнения отдельных этапов работы. Молодое поколение относится к таким изменениям относительно спокойно, в основном из-за своего отношения к работодателю и приоритета результата перед процессом. В связи с этим развитие самозанятости и удаленной работы, которые лучше отвечают потребностям в мобильности и снижении налоговой нагрузки, становится очевидным и востребованным на рынке труда. Смена промышленно-технологического уклада, который способствует новой концепции производства на технологическом, финансовом и персонализированном уровнях, а также появление новых материалов и продуктов актуализируют вопрос эффективного использования человеческого потенциала. Работники являются производителями благ и обладают набором личностных

переменных, которые объединяют индивидуально-типологические особенности, деловые и профессиональные качества. Это неизбежно поднимает проблему качества рабочей силы (важного механизма экономического развития стран, их конкурентоспособности на мировом рынке).

Качество рабочей силы является динамичной и активно развивающейся экономической категорией, которая претерпевает изменения благодаря развитию и формированию квалификационных навыков и умений работника, а также его готовности к адаптации в условиях, создаваемых работодателем. Развитие качества рабочей силы отражает социально-экономические и политические процессы, влияющие на рынок труда и являющиеся ведущими трендами развития общества. В информационном и высокоразвитом технологическом обществе, где присутствуют признаки искусственного интеллекта, основными факторами роста качества рабочей силы являются креативность, коммуникабельность, способность принимать масштабные изменения, готовность к образованию на протяжении всей профессиональной карьеры, развитие необходимых компетенций заранее, полипрофессионализм, умение справляться со стрессом и неопределенностью в условиях множественных вызовов. Перечисленные качества можно рассматривать как универсальные, но их дифференциация происходит в реальной профессионально-социальной среде.

В современном мире экономики происходят изменения в качестве рабочей силы из-за внедрения информационных технологий, что приводит к появлению новых универсальных и специализированных компетенций. Среди них важными являются системное и аналитическое мышление для работы с большими объемами данных, способность принимать ответственные решения на основе отбора ключевых факторов в производственном процессе, умение работать в цифровой среде, коммуникабельность, навыки работы в команде, готовность к справлению с неопределенностью, стрессом и форс-мажорными ситуациями. Также важны навыки работы с компьютером, включая программирование и использование специализированных программ для выполнения профессиональных обязанностей. Отдельно стоит выделить навыки управленческой деятельности, такие как критическое мышление, координация коллектива, распределение обязанностей, выбор направления развития персонала, системное и креативное мышление, умение выявлять неэффективных сотрудников, эмоциональный интеллект, управление эмоциями и клиентоориентированность.

Литература:

1. Рейтинг конкурентоспособности [Электронный ресурс]. URL: <http://crimescience.ru/?p=25246> (дата обращения: 08.10.2023).
2. Пашко Т.Ю., Тышко Е.В. Конкурентоспособность новых поколений на современном рынке труда: экономический аспект // Вестник Башкирского института социальных технологий. 2022. № 2 (55). С. 162–169.

3. Золин И.Е. Государственное регулирование современного российского рынка труда: социально-экономический анализ // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. С

Преображенский А.П. (д.т.н., проф.), **Аветисян Т.В.** (спец.)
Воронеж, ВИВТ

УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМАХ НА ОСНОВЕ МОДЕЛЕЙ СТРУКТУРНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

На современном этапе характерным трендом в развитии социальных и экономических систем является переход к управлению ими на основе стратегии лидерства. Эта тенденция нашла широкое распространение в случае объединения однородных объектов образования, банковского сектора, индустрии туризма, торговли в сетевые организационные системы. При этом управляющий центр сети определяет цели управления в соответствии с принятой стратегией лидерства и стимулирует их выполнение объектами системы путем выделения целевого ресурсного обеспечения. При ограниченном ресурсе на реализацию программ развития распределение ресурсного обеспечения синхронизируется с выбором объектов, потенциально соответствующих ведущим позициям в выполнении условий управляющего центра. Такого рода синхронизация требует ориентации на прогнозные оценки и оптимизацию принятия управленческих решений [1, 2].

Исследования по проблемам прогнозирования эффективности функционирования объектов организационных систем и распределения ресурсного обеспечения базируется на общей теории управления в организационных социально-экономических системах с применением методов моделирования и оптимизации.

В ряде работ теоретические и прикладные результаты не затрагивают задач управления в сетевых системах на основе стратегии лидерства в случае реализации процессов структурной трансформации, определяющих изменения устоявшейся последовательности разбиения объектов на классы (категории) и ресурсов для эффективного выполнения целей управления. Поэтому требуется разработка проблемно-ориентированных моделей прогнозирования и алгоритмов управления с учетом вариативности:

- механизмов структурной трансформации, связанных с выбором условий, определяющих классификационную упорядоченность объектов, перемещением на более высокие лидерские позиции между классами и внутри классов, поглощением объектами-лидерами объектов, занимающих более низкую позицию;

- схем распределения целевого ресурсного обеспечения. Стратегия лидерства на первый план выдвигает реализацию механизма классификационной упорядоченности объектов по степени достижения

амбициозных целей, выдвигаемых управляющим центром. Построение сети в соответствии с этим механизмом приводит к ряду дополнительных особенностей, влияющих на эффективность управления в исследуемых организационных системах. Эти особенности связаны с детализацией классификационной упорядоченности на первичную и вторичную, необходимостью сочетания текущего и прогностического оценивания изменений показателей объекта, многоканальностью управления при распределении целевого ресурсного обеспечения, вариативностью механизмов управления в зависимости от реализуемого процесса структурной трансформации [3, 4].

Вариативность в проявлении перечисленных особенностей управления сетевой организационной системой определяет необходимость проблемно-ориентированного выбора и комбинации методов прогностического и оптимизационного моделирования при принятии управленческих решений. В задачах прогностического моделирования требуется сочетание машинного обучения моделей временных рядов показателей объектов и моделей классификации объектов на основе обучающих выборок, сформированных по результатам мониторингового оценивания.

Многие организационные системы в социальной и экономической сферах (образование, банковский сектор, индустрия туризма, торговля и другие) представляют собой сетевую структуру, объединяющую однородные по своей основной деятельности объекты для выполнения заданных целей, которые определяются управляющим центром. Управляющий центр не только задает целевые установки, но контролирует их выполнение по итогам календарных периодов и за счет определенного механизма распределения ресурсного обеспечения добивается эффективности функционирования. При этом управление осуществляется путем распределения ресурсного обеспечения двух типов:

- на реализацию основной деятельности в зависимости от ее объемов (основное);
- на мотивацию лидерства объектов по эффективности достижения заданных целей (целевое).

Повышение эффективности управления в сетевых организационных системах существенным образом зависит от особенностей структурной трансформации сети при установлении управляющим центром в качестве доминирующей стратегии лидерства объектов, входящих в эту систему. При этом к базовым особенностям относятся следующие: ориентированность на классификационную упорядоченность первого и второго порядка; сочетание текущего и прогностического оценивания показателей эффективности функционирования объектов, многоканальность управления при распределении целевого ресурса, вариативность механизмов управления сетевой организационной системой в условиях структурной трансформации.

Для выбора наиболее эффективного сочетания методов прогнозирования временных рядов показателей эффективности функционирования объектов сетевых организационных систем и методов построения классификаторов по обучающим выборкам при прогностическом моделировании процессов структурной трансформации целесообразным является анализ перспективных подходов, реализуемых в рамках стандартных библиотек машинного обучения.

В работе рассмотрены:

- комплекс механизмов управления в сетевых организационных системах на основе их структурной трансформации, отличающихся способами классификационной упорядоченности объектов и изменения их ранговой последовательности в структуре сети и обеспечивающих распределение ресурсного обеспечения на основе прогностических и оптимизационных моделей в соответствии со стратегией лидерства;

- оптимизационные модели управления ресурсным обеспечением объектов сетевой организационной системы, отличающиеся ориентацией формализованного описания выбора управленческих решений на вариативность процессов структурной трансформации и обеспечивающие сбалансированность экстремальных требований и ресурсных ограничений при переводе объектов в число лидеров;

- алгоритмы управления классификационной упорядоченностью и межобъектным распределением ресурсного обеспечения в условиях структурной трансформации сетевой организационной системы, отличающиеся содержанием выполнения в рамках единого управленческого цикла этапов структуризации исходных данных с ориентацией на оптимизационную модель трансформационного процесса, рандомизированного поиска множества перспективных решений, применения генетических алгоритмов и экспертного оценивания и обеспечивающие достижение целей и показателей стратегии лидерства.

Литература:

1. Корольков Р.В. Контроллинг в торговой организации / Р.В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 10. С. 287-290.

2. Гостева Н.Н. О возможности увеличения эффективности производства / Н.Н.Гостева, А.В. Гусев // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 1(20). С. 76-78.

3. Львович Э.М., Мельникова Т.В. Особенности контроля рисков на предприятиях // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 2 (33). С. 46-50.

4. Львович Э.М., Холодков А.М. Проблемы передачи информации в автоматизированных системах управления // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 3 (34). С. 30-33.

О ХАРАКТЕРИСТИКАХ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРИ ФУНКЦИОНИРОВАНИИ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ

Осуществление разработок алгоритмов, связанных с эффективным управлением в сложных социально-экономических системах [1], какими являются действующими коммерческие организации, ведет к тому, что будет осуществляться процесс оптимального удовлетворения по потребностям рынков на базе применения разных ресурсов (материальные, финансовые, трудовые и др.). Кроме того, используются различные инновации. В качестве критериев, которые определяют эффективное управление такими системами можно считать увеличение их конкурентоспособности и создания условий для развития в рыночных условиях.

Исследования демонстрируют, что понятие стратегическое управление связано с процессами определения связей и формирования взаимодействий социально-экономических систем с их окружением.

Базируясь на практическом опыте отечественных компаний, в течение последнего времени, можно увидеть большое число примеров, в которых есть успешное социально-экономическое управление в сложных рыночных условиях.

Привлечение принципов стратегического подхода в ходе управления компаниями может быть рассмотрено в виде основы для того, чтобы выбрать дальнейший путь развития социально-экономических системам и определить приоритеты в процессах принятия управленческих решений.

Как стимулирующий фактор для того, чтобы проводить формализацию процесса разработки стратегии организаций как социально-экономических систем можно отметить необходимость выживания, определения своей ниши на рынках, эффективного применения существующих ресурсов [2], осуществления выбора путей по преобразованию организаций с тем, чтобы было соответствие организационной структуры и современных требований.

Для того, чтобы современная организация смогла выжить при условиях, связанных с конкурентной борьбой, в качестве важной характеристики можно рассматривать конкурентоспособность или владение определенными конкурентными преимуществами. Конкурентные преимущества считаются характеристиками, которые определяют превосходство по сравнению с конкурентами и их измеряют на основе экономических показателей (дополнительные прибыли, более высокий уровень рентабельности, рыночные доли, объемы продаж).

Когда мы стремимся обеспечить требуемые уровни конкурентоспособности, а именно: уменьшение себестоимости товаров, большие степени дифференциации товаров, правильное проведение

сегментирования рынков, использование новых технологий, высокие уровни квалификации сотрудников (в производстве, в обслуживании, в бизнесе), увеличение качества производимых объектов продукции, важно применять стратегическое мышление по различным уровням принятия решений в социально-экономических системах.

Процессы стратегического управления социально-экономическими системами базируются на определении интересных направлений и способов развития, которые предоставляют возможности по достижению конкурентных преимуществ за счет реализации соответствующих стратегий.

Реализация разработки стратегии, в которой предполагается выбор по оптимальным целям и путям для их достижения – считается сложной задачей.

Процессы, связанные с особенностями формирования и обоснования оценок бизнес-стратегий, касаются значительных затрат времени и сил. Кроме того, требуются большие объемы информации и хорошие навыки.

Процессы, направленные на стратегическое управление, имеют целью укрепление позиции организации, удовлетворение потребителей и достижение обозначенных перед фирмой задач. То, что менеджеры понимают основы стратегического управления, имеют возможности сделать выбор из различных возможных способов развития компании, является залогом успеха работы организации.

Высшее руководство организации имеет стратегическое видение, которое определяется теми ключевыми направлениями деятельности, которыми организация будет заниматься, а еще долгосрочными перспективами развития фирмы, это касается и конкурентной позицией, которую планирует занимать организация [3]. Для стратегического видения является характерной индивидуальность. Но при этом, стратегическое видение по перспективам фирмы показывает цели организации в общем и представляет собой основу для того, чтобы формулировать задачи, цели и направления деятельности отделов фирмы. Формирование стратегических целей определяет перевод стратегического видения непосредственно в задачи, которые связаны с процессами производства и результатами работы компании.

Цели компании мы рассматриваем в виде исходной точки в бизнес-планировании, построении отношений в организации, базу для систем мотивирования, основу для формирования систем контроля и оценок деятельности сотрудников, отделов и компании в целом.

Когда выделяются краткосрочные и долгосрочные цели, менеджерами происходит определение не только временных периодов, требуемых для того, чтобы достигать отдельных целей. Осуществляется выбор стратегических ориентиров, которые позволяют оценить результаты реализации стратегий. Как правило, долгосрочными называют цели, которые достичь предполагают к завершению производственных циклов. В зависимости от того, какая сфера и характер деятельности компании,

отраслевые характеристики и особенности внешней среды приоритетными стратегическими целями менеджерами проводится выбор различных по содержанию и количественному выражению ориентиров. Среди них можно отметить такие:

1) характеристики прибыльности, которая отражается на основе конкретных количественных показателей рентабельности, доходов акционеров, роста стоимости акций на рынке;

2) свойства рыночной позиции предприятия, которую можно определить на основе объема продаж, долей рынка компании;

3) характеристики производительности, которая выражается на основе показателей материалоемкости, фондоотдач, издержек на единицу продукции, объемов выпуска товаров в единицу времени и др.;

4) характеристики эффективности применения финансовых ресурсов, которая оценивается на основе балансовых показателей;

5) свойства инвестиционной привлекательности компании;

6) характеристики качества обслуживания клиентуры;

7) свойства удовлетворения потребностей сотрудников, привлечение кадров с высокой квалификацией.

Если реализуется стратегическое планирование, затрагиваются все отделы организации. Возможности достижения организационных целей для каждого шага реализации стратегии связаны с тем, какие управленческие решения принимаются для всех областей функционирования компании по всем уровням менеджмента.

Литература:

1. Преображенский Ю.П. Оптимизация работы предприятия // В сборнике: Молодежь и XXI век - 2019. материалы IX Международной молодежной научной конференции. 2019. С. 371-374.

2. Lvovich I., Preobrazhenskiy A., Preobrazhenskiy Y., Lvovich Y., Choporov O. Optimization of the subsystem for the movement of electronic documents in educational organization // В сборнике: Proceedings - 2021 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education, TELE 2021. 1. 2021. С. 328-332.

3. Львович Я.Е., Преображенский А.П. Характеристики хранилища данных в корпоративных системах // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 1 (32). С. 31-33.

Промахина И.М. (к.ф.-м.н., с.н.с.)

Москва, ФИ Центр "Информатика и управление" РАН

СРАВНЕНИЕ ВЛИЯНИЯ УСЛОВИЙ КРЕДИТОВАНИЯ НА СПРОС НА ИПОТЕЧНЫЕ ЖИЛИЩНЫЕ КРЕДИТЫ В РОССИИ В 2016–2018 ГГ. И 2019–2021 ГГ. ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

В Российской Федерации распространены два основных вида ипотечных жилищных кредитов: кредиты, в которых не используется залог прав требований по договору долевого строительства (далее ИЖК), и

кредиты, в которых такой залог используется (далее ИЖК по ДДУ). До середины 2019 г. в сфере долевого строительства имели место многочисленные мошенничества со стороны застройщиков, что и побудило законодателей ввести поправки в Федеральный закон 214-ФЗ. Согласно обновленному закону, со середины 2019 г. физические лица, участвующие в долевом строительстве жилого многоквартирного дома, передают денежные средства не непосредственно структурам, осуществляющим строительство, а кладут их на счета эскроу в банк, где эти средства замораживаются до тех пор, пока дом не сдан в эксплуатацию, а дольщик не оформил жилье в собственность. Только после этого застройщик получает деньги покупателя жилья. Такие поправки защищают права граждан – участников долевого строительства.

Интересными представляются вопросы о том, изменился ли спрос на ИЖК по ДДУ после таких нововведений и изменились ли условия предоставления ипотечных жилищных кредитов и их влияние на этот спрос. Для обсуждения этих вопросов для периодов 2016–2018 гг. и 2019–2021 гг. были построены эконометрические модели, в которых объясняемыми переменными выступали спрос на ИЖК по ДДУ на душу населения (*loansddpc*), спрос на ИЖК всех видов на душу населения (*loansallpc*) и доля ИЖК по ДДУ в общем объеме выданных ипотечных жилищных кредитов (*loansdd/loansall*). Рассматривались только кредиты, выдаваемые лицам-резидентом в рублях, сами переменные *loansddpc* и *loansallpc* измерялись в миллионах рублей в текущих ценах. Объясняющими переменными в моделях выступали макроэкономические характеристики регионов, характеристики благосостояния населения, характеристики рынка жилья и условия предоставления кредитов: ВРП в текущих ценах в миллионах рублей и ВРП на душу населения в текущих ценах в рублях (*vrp* и *vrppc*, соответственно), уровень безработицы (*unemp*), индекс потребительских цен (*spi*), среднедушевые денежные доходы населения в месяц в рублях (*incpc*), реальные денежные доходы населения в процентах к предыдущему году (*realinc*), вклады (депозиты) населения в рублях (для второго периода с учетом вкладов на эскроу счетах) в кредитных учреждениях в миллионах рублей (*deposit*), общая площадь жилых помещений, приходящихся в среднем на одного жителя в кв. м. (*sqpc*), ввод в действие тысяч кв. м. общей площади жилых помещений (*nh*), средние цены на вторичном рынке жилья на конец года, рублей за кв. м. общей площади (*price*) – данные по ценам на первичном рынке отсутствовали для нескольких регионов за несколько лет, - а также средневзвешенные процентная ставка (*ratedd*) и срок кредитования в месяцах (*timedd*) для ИЖК по ДДУ, такие же процентная ставка и срок кредитования (*rateall* и *timeall*) для совокупности всех ИЖК. Так как многие переменные в своей динамике имели линейный тренд, в модели вводилась также объясняющая переменная *trend*.

Все переменные были измерены по всем регионам для всех лет рассматриваемых периодов. В список регионов не были включены Москва

и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, в данных для Архангельской и Тюменской областей учитывались данные входящих в них автономных округов. Конкретные значения переменных были взяты с сайта ЦБ РФ [1] и из сборников статистических данных по регионам России [2]. В моделях переменные, кроме переменной *trend*, были прологарифмированы.

Так как данные имели панельную структуру, строились модели с фиксированными и случайными индивидуальными эффектами. Выбор между моделью с фиксированными и случайными эффектами осуществлялся по критерию Хаусмана. Во всех случаях модели со случайными эффектами критерием были отвергнуты. Основной проблемой при построении, оценке и анализе моделей была сильная коррелированность объясняющих переменных. Так как модели строились не для прогнозирования, а для интерпретации, из них приходилось «отбирать» наиболее интерпретируемые. Отбор осуществлялся по двум критериям: наименьшее значение информационного критерия Шварца (BIC) и значимость (при уровне значимости не более 0,10) оценок коэффициентов наклона модели.

Сначала оценивались модели с зависимой переменной *loansallpc*.

В период 2016–2018 гг. первые пять мест в упорядоченном по убыванию списке занимали Тюмень для 2018 г. и 2017 г., Якутия, Магадан, Чукотка – все для 2018 г. со значениями от 27,58 до 38,35 миллионов рублей. Наименьшие значения имели Чеченская Республика, Республика Ингушетия для 2016 г. и 2017 г. и Республика Крым – для 2016 г. – от 0,54 до 0,81 миллиона рублей. Среднее за период по всем регионам значение было равно 12,55 миллионов рублей.

Для периода 2019–2021 гг. среднее по регионам значение переменной составляло 24,77 миллионов рублей – увеличение почти в два раза. Первые пять мест занимали Магадан, Чукотка, Тюмень, Якутия, Сахалин со значениями *loansallpc* для 2021 г. от 61,77 до 75,99 миллионов рублей; наименьшие значения от 0,79 до 3,64 имели Чеченская Республика и Республика Ингушетия.

Оценка отобранной по описанным выше критериям модели для периода 2016–2018 гг. имела вид:

$$\ln(loansallpc_{id}) = -37,91 - 1,11\ln(rateall_{id}) + 1,28\ln(timeall_{id}) + 1,77\ln(cpi_{id}) + \\ + 0,95\ln(incpc_{id}) + 0,57\ln(sqpc_{id}) - 0,06\ln(nh_{id}) + 0,38\ln(price_{id}) + \\ + 1,12\ln(deposit_{id}) \\ BIC = -741,9796$$

Для периода 2019–2021 гг. оценка модели для той же объясняемой переменной получилась такой:

$$\ln(loansallpc_{id}) = -8,73 - 0,30\ln(rateall_{id}) - 0,30\ln(vrppc_{id}) + \\ + 1,35\ln(deposit_{id}) + 0,23trend_t \\ BIC = -593,6125$$

Во обоих уравнениях нижний индекс i – номер региона, $i=1, \dots, 78$, нижний индекс t – номер года, $t = 2016–2018$ и $t = 2019–2021$. Все коэффициенты значимы при уровне значимости 0,05.

Согласно первой модели, спрос на все ИЖК эластичен только по индексу потребительских цен и объем кредитов увеличивается в среднем на 1,77% при увеличении ИПЦ на 1% (при прочих равных). Оценки коэффициентов при логарифмах процентной ставки и сроке кредитования по модулю больше единицы, но тест Стьюдента не отвергает гипотезу о равенстве этих коэффициентов единице. Знаки всех коэффициентов наклона логичны. Коэффициент при переменной *trend* оказался незначимо отличным от нуля. Из факторов первой модели в модели для второго периода остались только процентная ставка и объем вкладов населения в кредитных учреждениях, при этом оценка коэффициента при $\ln(deposit_{id})$ показывает, что объем всех кредитов на душу во втором периоде был эластичен по объему вкладов населения.

Среднее по всем регионам значение переменной «объем ИЖК по ДДУ на душу» возросло с 2016 г. к 2018 г. на 44,45% с 3,02 до 4,36 миллионов рублей, а по всему периоду составило 3,57 миллиона. И для этой переменной наибольшие пять значений имели Якутия в 2018 г. и 2017 г. и Чукотка, Тюмень, Магадан в 2018 г. – от 8,82 до 11,69 миллионов рублей; наименьшие значения опять были Республики Крым в 2016 г. у Чеченской Республики в 2018 2017 и 2016 годах и Республики Ингушетия в 2017 г., – от 0,12 до 0,25 миллионов рублей.

В 2019–2021 гг. среднее значение *loansddpc* по всем регионам и по всему периоду возросло до 7,14 миллионов рублей, причем среднее по регионам значения показателя с 2019 г. к 2021 г. возросло более, чем в 2 раза. Первые пять мест занимали те же регионы и в том же порядке, что и для *loansallpc*, со значениями от 17,81 до 21,05 миллионов рублей. То же и для наименьших значений – Чеченская Республика и Республика Ингушетия – от 0,24 до 0,58 миллионов рублей.

Оценка модели для периода 2016–2018 гг.:

$$\ln(loansddpc_{id}) = -58,20 + 3,13\ln(ratedd_{id}) + 0,66\ln(timedd_{id}) + 1,70\ln(cpi_{id}) + \\ + 1,28\ln(incpc_{id}) + 0,84\ln(price_{id}) + 1,57\ln(deposit_{id}) + 0,31trend_t \\ BIC = -360,6281$$

Здесь очень велико влияние на подушевой спрос на ИЖК по ДДУ процентной ставки, при увеличении ставки на 1% спрос на душу населения увеличивался в среднем на 3,13%. Спрос эластичен только по ставке и по объему рублевых средств физических лиц в кредитных учреждениях.

Для 2019–2021 гг. была получена модель:

$$\ln(loansddpc_{id}) = -5,67 - 0,92\ln(ratedd_{id}) + 0,77\ln(deposit_{id}) + 0,09trend_t \\ BIC = -455,4021$$

В модели только три объясняющие переменные: процентная ставка, рублевые средства на депозитах и тренд. Коэффициент при *trend* очень мал и значим при уровне значимости 11%. Увеличение объема депозитов на 1%, согласно полученной модели, увеличивает подушевой спрос на ИЖК по ДДУ в среднем на 0,77%, а увеличение на 1% ставки по кредиту уменьшает подушевой спрос в среднем на 0,92% при прочих равных. Ни по какому из двух факторов спрос не эластичен.

Наконец, интересно рассмотреть такой показатель, как доля ИЖК по ДДУ в общем объеме ипотечных жилищных кредитов – *loansdd/loansall*. Обозначим этот показатель как *y*. Также введем еще одну переменную – отношение средневзвешенной процентной ставки по ИЖК по ДДУ к средневзвешенной процентной ставке по всем ИЖК – *ratedd/rateall*, и обозначим эту переменную как *z*. Самые большие пять значений переменной *loansdd/loansall* в период 2016–2018 гг. были у областей Рязанской – 0,51, Орловской – 0,49, Калининградской – 0,47, Воронежской – 0,47 и Брянской – 0,47; наименьшие значения имели место для Еврейской автономной области для 2017 и 2018 годов – 0,10 и 0,09, т Республики Тыва – 0,08 в 2016 году и 0,06 в 2017 и 2018 годах. Среднее по России за весь период значение этого показателя составляло 0,29, причем это среднее от года к году уменьшалось от 0,34 до 0,25.

В 2019–2021 гг. среднее значение по всем регионам за весь период было равно 0,28, а максимальное значение 0,30 достигалось в 2020 г. Здесь наибольшие значения были у Чувашской Республики в 2020 и 2021 годах, Рязанской, Мурманской областях и Республике Карелия в 2020 г. – от 0,40 до 0,44. Республика Тыва в 2020 и 2019 годах, Томская область и Еврейская автономная область в 2019 г. и Чеченская Республика в 2021 г. имели наименьшие значения этой переменной – от 0,08 до 0,11.

Оценка модели для трехлетия 2016–2018 гг.:

$$\ln(y_{id}) = -54,40 + 1,60\ln(\text{ratedd}_{id}) + 1,23\ln(\text{timeall}_{id}) + 4,12\ln(\text{popul}_{id}) + \\ + 1,20\ln(\text{incpc}_{id}) + 0,42\ln(\text{price}_{id}) - 0,63\ln(\text{realinc}_{id}) \\ \text{BIC} = -360,6281,$$

а для 2019–2021 гг.

$$\ln(y_{id}) = 3,88 - 1,01\ln(z_{id}) + 1,39\ln(\text{timedd}_{id}) - 2,46\ln(\text{timeall}_{id}) \\ \text{BIC} = -477,230.$$

Все коэффициенты значимы при уровне значимости 0,05.

В уравнении для периода 2016–2018 гг. отношение *loansdd/loansall* эластично только по численности населения региона, при увеличении численности населения на 1% это отношение увеличивается в среднем на 4,12% (при прочих равных). Чем больше процентная ставка для ИЖК по ДДУ, тем больше доля объема таких кредитов в общем объеме ипотечных жилищных кредитов всех видов. Увеличение среднедушевых доходов в текущих ценах и увеличение рыночной цены квадратного метра жилой

площади также увеличивает эту долю, но при увеличении реального дохода $loansdd/loansall$ уменьшается.

И опять, для периода 2019–2021 гг. та же самая зависимая переменная объясняется меньшим числом факторов, теперь только условиями предоставления кредитов. При увеличении отношения процентной ставки для ИЖК по ДДУ к процентной ставке ИЖК на 1% отношение $loansdd/loansall$ уменьшается в среднем на 1,01%, увеличение срока погашения ИЖК по ДДУ увеличивает $loansdd/loansall$, а увеличение срока погашения для ИЖК всех видов уменьшает эту долю предоставленных ИЖК по ДДУ.

В уравнениях для $\ln(loansddpc_{if})$ и $\ln(loansdd_{id}/loansall_{id})$ обращает на себя внимание положительный знак коэффициентов при переменной $\ln(ratedd_{id})$ для периода 2016–2017 гг., в то время как коэффициенты при $\ln(ratedd_{id})$ для периода 2019–2021 гг. и при $\ln(rateall_{id})$ во всех уравнениях, где эта переменная появляется, отрицательные, и отрицательный знак коэффициента при переменной, представляющей процентную ставку, является более логичным – с увеличением стоимости кредита спрос на него уменьшается. Положительный коэффициент при $\ln(ratedd_{id})$ для периода 2016–2017 гг. можно объяснить тем, что в это трехлетие процентные ставки по ИЖК с ДДУ и по ИЖК без ДДУ были практически одинаковыми и большими. Среднее по регионам отношение $ratedd/rateall$ в 2016 г. равнялось 0,92, в 2017 г. – 0,93, в 2018 г. – 0,99, при этом средняя по регионам процентная ставка $ratedd$ в эти же годы была равна, соответственно, 11,59, 10,41 и 9,36. В период 2019–2021 гг. соотношение $ratedd/rateall$ стало уменьшаться (среднее по регионам и по всем трем годам равно 0,85, средние по регионам в 2019, 2020 и 2021 годах, соответственно, 0,90, 0,84 и 0,77), при этом и процентная ставка для ИЖК по ДДУ уменьшалась также (средняя по регионам для всего периода составляла 7,14, и с течением времени уменьшалась: 9,47, 6,19, 5,76).

В журнале *Nupostat* [3], издаваемом Европейской ипотечной федерацией, в 2013 г. было опубликовано небольшое сообщение, в котором автор по данным для 23 стран ЕС за 23 квартала (с первого квартала 2007 г. по третий квартал 2012 г.) оценивал модель регрессии, объясняющую изменения в объемах выдаваемых ипотечных жилищных кредитов. На основании этой модели им был сделан вывод о том, что определяющим детерминантом для объемов ИЖК является стоимость жилья, а процентную ставку по этим кредитам не следует рассматривать как фактор, значимо влияющий на спрос на ипотечные жилищные кредиты.

Согласно результатам нашей работы, основным фактором в спросе на ИЖК являются условия предоставления кредита, главным образом то, под какой процент предоставляется кредит.

Литература:

1. Показатели рынка жилищного (ипотечного жилищного) кредитования | Банк России (cbr.ru) - Режим доступа - https://cbr.ru/statistics/bank_sector/mortgage/

2. Регионы России Социально-экономические показатели. Статистический сборник». – М.: Росстат, 2016–2022 гг.
3. *Sylvain Bouyon*. Which variables can explain gross residential lending? // *Hypostat*, 2013. P. 14.

Прохорова О.К. (к.э.н., доц.)
Воронеж, ВИВТ

КРЕАТИВНЫЕ ИНДУСТРИИ: РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ СТРАНЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Одним из актуальных вопросов национальной и региональной экономик является поиск инструментов территориального развития. Одними из первых в начале 2000-х годов стали особые экономические зоны, которым оказывалась финансовая и инфраструктурная поддержка со стороны государства, а также предусматривались особые критерии отбора резидентов и требования к осуществлению их деятельности. За двадцать лет в стране было сформировано более 15 видов таких инструментов, привлекающих инвесторов и показывающих различную эффективность. Все они различаются по своему назначению, ориентируются на различные отраслевые группы, однако первоначально были сосредоточены в сфере промышленного производства продукции.

В 2011 году в России впервые рассмотрели возможность реализации кластерного подхода, сместив фокус внимания в сферу услуг: так стали появляться туристские кластеры. В 2016 году в федеральную целевую программу «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации» были внесены проекты развития почти двух десятков кластеров, объединяющих объекты историко-культурного и природного характера. Немного позже произошла тенденция к их укрупнению, сократив количество до 11 ведущих. Другим направлением стало формирование IT-кластеров, реализующих комплексные проекты, связанные с цифровизацией, разработкой программного обеспечения и решением задач информационной безопасности.

Кластеры, основанные на предоставлении услуг, в зарубежной экономике уже значительное время показывают свою эффективность. Особый интерес в этой сфере вызывают креативные (творческие) индустрии, создающие нематериальные активы. Каждый год оборот этого сектора демонстрирует достаточно высокий рост, составляя сегодня около 3% мирового ВВП и обеспечивая занятость около 1% экономически активного населения планеты, что, несомненно, не может не заслуживать внимания управленческих структур, ученых-исследователей, экспертов.

Согласно данным площадки Perfluence, ожидается, что в 2023 году рост в креативных индустриях будет превышать показатели предыдущих периодов, составлявших 150-200%. Исследование Influencer Marketing Hub прогнозирует, что в 2023 году общий объем исследуемого сектора может

достичь и, возможно, превысить один триллион долларов. По прогнозам Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, доля креативной экономики может составить 10% от мирового ВВП к 2030 году.

Что касается отечественной экономики, то это направление находится в самом начале своего развития: вклад креаторов в ВВП страны составляет сегодня 2,7%, заняты в этой сфере около 4,7% активного населения, из которых 61% представляют средний и малый бизнес. Однако по прогнозам Центра креативной экономики НИУ ВШЭ, к 2030 году доля креативных индустрий в ВВП должна вырасти до 6%, а доля занятых в них составить не менее 15% [4].

К сегодняшнему дню не сложилось однозначного понимания того, что из себя должна представлять креативная экономика как совокупность определенных отраслей и направлений. Попытки осуществить такую классификацию были впервые предприняты в 1998 году Великобританией, которая одна из первых заявила о необходимости поддержки креативных индустрий на государственном уровне. Разработанные к текущему моменту методологические подходы со стороны европейских и азиатских исследователей существенно различаются.

Учитывая зарубежный опыт, российские эксперты и властные структуры также обратили внимание на необходимость выстраивания политики поддержки творческих индустрий. Началом такой деятельности можно считать 2014 год, когда в нормативно-правовой базе РФ было закреплено понимание творческих индустрий как организаций, производящих экономические ценности в процессе творческой деятельности. В 2021 году распоряжением Правительства была уже утверждена Концепция развития творческих индустрий, согласно которой к данной сфере относятся следующие направления [1, 2]:

индустрии, основанные на использовании историко-культурного наследия

- народно-художественные промыслы и ремесла, музейная деятельность)

индустрии, основанные на искусстве

- театр, музыка, кино, анимация, живопись, деятельность галерей и др.

современные медиа и производство цифрового контента

- кино-, видео-, аудио-, анимационное производство, обработка данных и разработка программного обеспечения, виртуальная и дополненная реальность, компьютерные и видеоигры, блогерство, печатная индустрия, средства массовой информации, реклама и пр.

Рис. 1 – Классификация сфер и направлений креативной индустрии

Выделение креативного сектора в экономике требует разработки соответствующих стратегий и конкретных механизмов их реализации. Ярким примером поддержки на государственном уровне является популяризация корейской культуры на мировом рынке в течение последних двадцати лет. Согласно данным Министерства культуры, спорта и туризма Республики Корея количество поклонников Халлю (корейской волны) в мире в 2021 году превысило отметку в 100 миллионов. В 2022 году Россия оказалась на пятом месте в мире по числу поклонников южнокорейской культуры. Правительство Кореи активно создавало условия для развития креативных отраслей, проводя фестивали культуры, рекламные кампании, создавая международные тематические конкурсы и образовательные проекты. К 2016 году Центр Корейской культуры создал свои опорные точки в 24-х странах для дальнейшего продвижения Халлю. Полученные социальные и экономические эффекты подтвердили верную стратегическую ориентации экономики и закрепили культурный феномен в качестве приоритетного направления государственной политики. Так, изначальная пропаганда корейской музыки и продвижение видеоконтента многократно подняли объемы производства и продаж корейской косметики, продуктов питания, привлекли в страну тысячи туристов и студентов.

Таким образом, развитие исследуемого сектора влечет множественные эффекты, проявляющиеся в виде роста предпринимательской активности, занятости, предоставляет широкие возможности для людей с ограниченными возможностями, способствует росту и внедрению инновационных технологий, а также созданию комфортной среды для жизни.

Аналитика рынков отдельных направлений креативного сектора показывает следующие результаты.

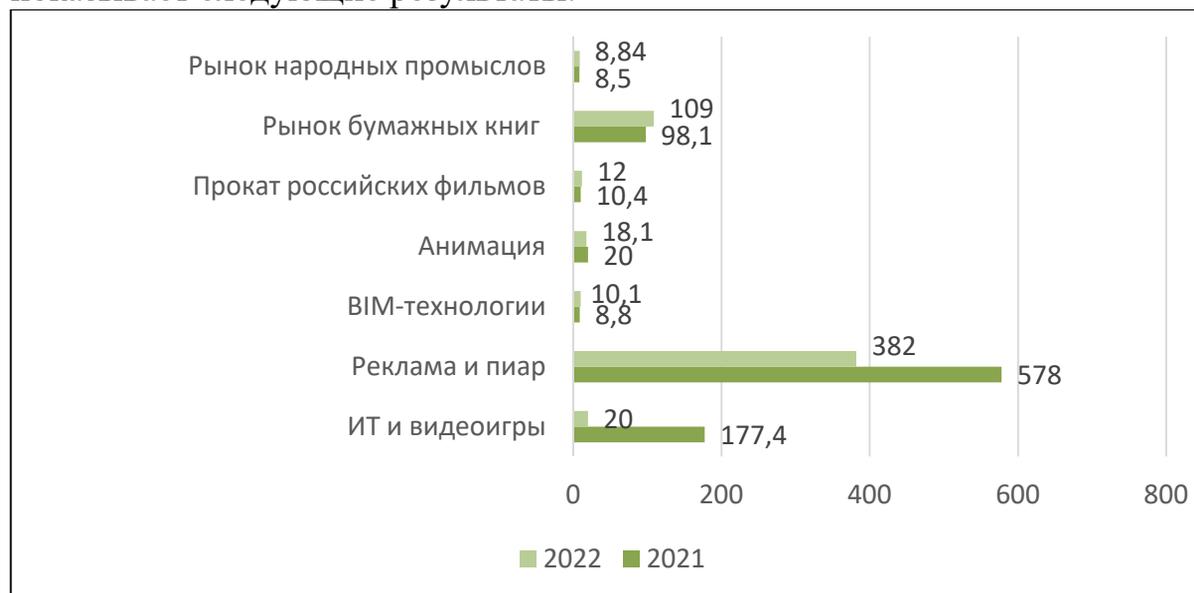


Рис. 2 – Динамика отдельных направлений за период 2021-2022 гг

Как видно из представленных данных, значительная часть направлений демонстрирует рост. По различным оценкам численность занятых в творческих индустриях составляет на 2022 год более 3,5 млн. человек, а за последние пять лет она выросла на 30%. При этом, как следует из рисунка, как объемы рынков, так и численность занятых распределены неравномерно: почти половина занятых приходится на сферу рекламы и IT-технологии. Остальные сферы имеют значительный потенциал для роста: эти рынки пока еще очень далеки от насыщения.

Очевидно, что креативные индустрии обладают значительным экономическим потенциалом и нуждаются в регулировании и поиске новых мер поддержки и стимулирования. К 2023 году более 40 субъектов РФ включили в программы социально-экономического развития регионов проекты и меры поддержки отдельных отраслей данной сферы, 16 из них разработали системные политики развития креативных индустрий. Приблизительные оценки дают следующие приближенные показатели вклада креативных индустрий в экономику регионов (показана первая десятка регионов по доле в ВРП):



Рис. 3 – Приближенная оценка вклада креативных отраслей в ВРП по субъектам, % [3]

Как следует из представленных данных, креативные индустрии сконцентрированы в городах федерального значения – Москве и Санкт-Петербурге. Зарубежный опыт также показывает, что сосредоточением творческих направлений являются крупные городские агломерации.

Сложное сочетание творчества и профессионализма, необходимость интегрировать инициативы, основанные на интеллектуальной составляющей, и бизнес-проекты порождает и соответствующие сложности управления данным феноменом. Во-первых, это расширение нормативно-правовой базы и определение места данного сектора в федеральной государственной политике. Во-вторых, создание креативных кластеров должно основываться на детальном изучении потребностей

населения, профессионального потенциала и существующей инфраструктуры того или иного региона, иначе искусственно созданный инструмент территориального развития, как это часто происходит в российских реалиях, в очередной раз потерпит неудачу. В-третьих, ориентация на рост субъектов предпринимательства в креативных отраслях диктует и специфические требования к компетенциям управленческих кадров, менеджмента, проектировщиков творческих пространств. Значимым фактором развития креативной экономики многие эксперты называют и особое состояние пространства принятия решений: оно должно быть открытым для инициатив, оригинальных решений, гарантировать защищенность интеллектуальной собственности.

Литература:

1. Указ Президента Российской Федерации от 24.12.2014 г. № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики». СПС КонсультантПлюс [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172706
2. Распоряжение Правительства РФ от 20.09.2021 N 2613-р «Об утверждении Концепции развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 года». СПС КонсультантПлюс [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_396332/
3. Рейтинг креативного потенциала регионов России – 2022. – Текст : электронный // https://drive.google.com/file/d/1ajOt2r_AhRyIyjRiABJq92VPDQG-vzzc/view?usp=sharing
4. Бредихин С.В., Власова В.В. и др. Развитие креативных индустрий в России. Научный дайджест №1. . — Текст : электронный // https://www.hse.ru/data/2021/08/05/1425538563/Human%20Capital_NCMU_Digest%201_Creative%20Industries_2021.pdf

Путренкова Е.М. (маг.)
Москва, РГГУ

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ HR-БРЕНДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Сегодня многие исследователи отмечают нарастающую конкуренцию за квалифицированных работников. Как подтверждают аналитики hh.ru, рынок труда становится «рынком соискателя». В условиях усиливающегося дефицита рабочей силы и сокращения предложения работодатели ищут резервы внутри компании и на внешнем рынке труда. Основными направлениями кадровой работы внутри компании становится удержание действующих сотрудников; повышение эффективности их работы и лояльности сотрудников; увеличение производительности труда. Основной задачей работы на внешнем рынке труда является поиск и привлечение новых квалифицированных кадров с

необходимым набором компетенций и опытом. Поэтому особую значимость сегодня приобретают вопросы формирования сильного HR-бренда и на внутреннем и на внешнем рынке труда.

HR-брендинг представляет собой современную технологию, помогающую сформировать привлекательный образ компании-работодателя [1]. По сути, бренд является одним из нематериальных активов компании. Благодаря HR-бренду повышается узнаваемость компании на рынке труда, что, в свою очередь, способствует привлечению лучших сотрудников, росту лояльности действующих сотрудников, снижению текучести и уменьшению расходов на подбор [2]. Информация, которую соискатель получает о потенциальном месте работы из разных источников (из текста объявления, из отзывов действующих и бывших сотрудников, из публикаций и др.), формирует в сознании устойчивое представление о компании, которое и является брендом.

Сильный внутренний HR-бренд помогает сформировать команду, благодаря которой компания может развиваться в непростых экономических условиях и строится на основе удовлетворенности системой материальной мотивации; эффективных внутренних коммуникациях; развитой корпоративной культуре и пр.

Многие кадровые и консалтинговые компании проводят масштабные исследования, чтобы выявить основные тренды и перспективы на рынке труда. выявить (рис. 1).

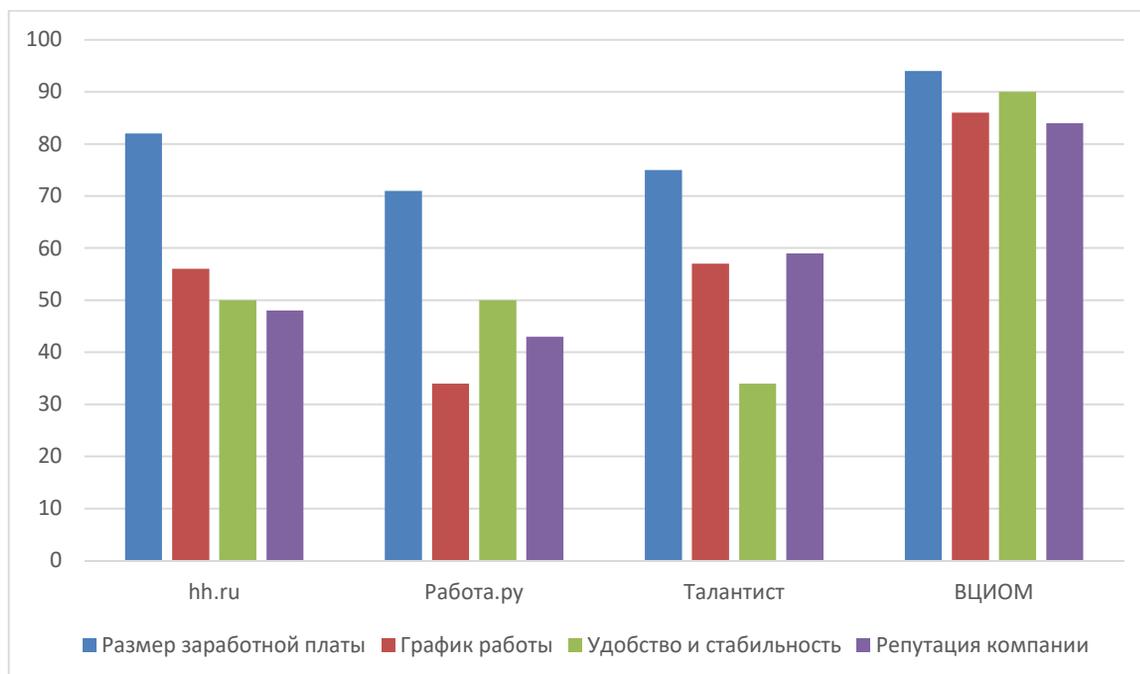


Рис. 1 – Основные критерии выбора работодателя в России с 2023 г.

Ежегодно hh.ru проводит исследования рынка труда, в частности, особое внимание в последние годы уделено опросам соискателей, которые подтвердили важность такого инструмента, как HR-бренд⁹.

Исследования экспертов Работа.ру в 2023 г. посвящено изучению причин выбора соискателей в пользу той или иной компании. По результатам данного исследования, 8 из 10 соискателей хотя бы раз отказывались от работы, получив официальный «джоб-оффер».

В исследовании восприятия бренда работодателя «Талантист» в 2023 г. особое внимание уделили молодежи 14-24 лет¹⁰, которая будет формировать тренд на рынке труда в ближайшие годы.

Эксперты ВЦИОМ также акцентируют внимание на значимости для соискателей репутации компании наравне с размером заработной платы, стабильностью компании, удобством расположения и графиком работы¹¹.

Вместе с тем, сегодня многие из работодателей ставят во главу угла не имиджевые составляющие, а только процессы, автоматизацию, повышение производительности труда и др., полагая, что формирование HR-бренда является зоной ответственности кадровой службы [3]. Но в реальности у HR-специалистов нет инструментов для создания имиджа организации, для них создание интересного и разнообразного контента является непрофильной активностью.

Фундамент HR-бренда составляют миссия и ценности компании, которые закреплены в корпоративном кодексе. Все главные составляющие HR-бренда должны быть сформулированы и зафиксированы в едином документе, который станет основой для внешних и внутренних коммуникаций, поможет продвигать HR-бренд [4].

Современные тенденции в разработке документации [5], отражающие видение руководителей HR-бренда компании, предполагают следующие разделы: описание компании как работодателя; миссия и цель компании; способы достижения целей; характер и стиль коммуникаций; краткая программа HR-бренда; «причины верить» HR-бренду (Reasons of Believe), включающие реализованные и запланированные мероприятия и программы.

Таким образом, HR-бренд является современным инструментом, который позволит компании сократить текучесть в коллективе и повысить мотивацию сотрудников.

Несмотря на то, что HR-брендинг, HR-коммуникации и внутренние исследования сравнительно новые отрасли, HR-бренд и построение внешних коммуникаций необходимы, чтобы выделиться на конкурентном рынке и изменить стереотипы о компании.

⁹ <https://hhcdn.ru/file/17523814.pdf>

¹⁰ <https://talantist.ru/news/talantist-chto-vazhno-dlya-molodezhi-pri-vybore-rabotodatelaya/>

¹¹ <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/luchshii-rabotodatel-2022>

Литература:

1. Бренд-менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие / А. Л. Абаев, Н. И. Архипова, М. Т. Гуриева [и др.]. – Москва : Российский государственный гуманитарный университет, 2020. – 201 с. – ISBN 978-5-7281-2962-2. – EDN GATIST.
2. Назайкинский, С. В. HR-бренд организации как фактор повышения конкурентоспособности организации: отечественный и зарубежный опыт / С. В. Назайкинский, Д. С. Русскова // Развитие инновационной экономики: достижения и перспективы : материалы VI международной научно-практической конференции, Москва, 21 ноября 2019 года. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2019. – С. 270-280. – EDN EBMTMP.
3. Таганова, Е. Н. Современные тенденции в подборе, отборе и найме персонала / Е. Н. Таганова // Актуальные проблемы управления : Сборник статей Всероссийской научной конференции, Москва, 22 апреля 2021 года. – Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2021. – С. 95-104. – EDN NHESBW.
4. Ловчева, М. Общие вопросы организации кадрового делопроизводства / М. Ловчева, Е. Галкина // Кадровик. – 2009. – № 6-1. – С. 5-7. – EDN PUAOGT.
5. Ловчева, М. В. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе : Учебно-практическое пособие / М. В. Ловчева, Е. Н. Галкина, Е. В. Гурова ; Под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : РГ-Пресс, 2020. – 80 с. – ISBN 978-5-9988-0912-5. – EDN MSUOSH.

Ризоева Т.А. (ст. преп.)
Душанбе, РТСУ

ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА И АУДИТА

Промышленные предприятия представляют собой важную часть экономики любой страны, занимаясь производством товаров и услуг для удовлетворения потребностей населения и других предприятий. Однако, отраслевые особенности производительной деятельности промышленных предприятий оказывают значительное влияние на организацию управленческого учета и аудита.

Одной из основных отраслевых особенностей является высокая степень автоматизации производственных процессов. Это означает, что производственные процессы на промышленных предприятиях часто осуществляются с помощью специализированного оборудования и автоматических систем управления производством. Это в свою очередь ведет к необходимости в использовании специальных методов учета и аудита, которые могут учитывать такие факторы, как эффективность работы оборудования и производительности рабочей силы.

Еще одной отраслевой особенностью является значительная конкуренция на рынке. Конкурентная среда промышленных предприятий часто приводит к сокращению маржинальных доходов и уменьшению размеров рынка. Это заставляет компании уделять большое внимание

контролю и учету затрат, что позволяет им сохранять свою конкурентоспособность.

Также необходимо учитывать, что промышленные предприятия могут производить различные типы товаров и услуг, что в свою очередь влияет на организацию управленческого учета и аудита. Например, производство многокомпонентных изделий может требовать более тщательного учета затрат на каждый из компонентов, а производство сложных технических систем может требовать применения специальных методов аудита, которые могут учитывать сложность системы и ее потенциальные риски.

Еще одной важной отраслевой особенностью является высокая степень зависимости от сырьевых материалов. Промышленные предприятия часто производят товары на основе сырьевых материалов, которые могут иметь высокую цену и ограниченную доступность. Поэтому управленческий учет на таких предприятиях должен учитывать не только затраты на производство готовых продуктов, но и затраты на закупку, хранение и использование сырьевых материалов. Аудит же должен оценить эффективность использования сырьевых материалов и наличие возможных рисков, связанных с их закупкой и использованием.

Еще одной отраслевой особенностью является значительная опасность, связанная с производственными процессами. Промышленные предприятия могут работать с опасными веществами, использовать сложное оборудование и применять различные технологии, которые могут представлять угрозу для здоровья и безопасности рабочих, окружающей среды и общества в целом. Поэтому важной задачей управленческого учета и аудита на таких предприятиях является оценка эффективности системы безопасности и соблюдения норм и правил в данной отрасли.

Важно также учитывать, что промышленные предприятия могут иметь различный масштаб и организационную структуру, что также влияет на организацию управленческого учета и аудита. Например, крупные предприятия могут иметь сложную структуру управления и требовать использования более специализированных методов учета и аудита, а малые предприятия могут сосредоточиться на простых методах учета и аудита для упрощения управления и сокращения затрат.

Таким образом, отраслевые особенности производительной деятельности промышленных предприятий оказывают значительное влияние на организацию управленческого учета и аудита. Необходимо учитывать различные факторы, такие как автоматизация производственных процессов, конкурентная среда, различные типы товаров и услуг, зависимость от сырьевых материалов, опасность производственных процессов, масштаб и организационную структуру предприятий.

Еще одной отраслевой особенностью является высокая доля затрат на производственные мощности и оборудование, которые могут являться капитальными вложениями на длительный период времени. Поэтому

управленческий учет на таких предприятиях должен учитывать не только текущие расходы, но и капитальные вложения, а также амортизацию оборудования и его техническое состояние. Аудит же должен оценить правильность и полноту учета капитальных вложений и амортизации, а также определить необходимость проведения ремонтов или замены оборудования.

Кроме того, промышленные предприятия могут работать в условиях высокой конкуренции, что требует от управленческого учета и аудита оценки эффективности использования ресурсов и наличия конкурентных преимуществ. Например, на предприятиях, производящих стандартные товары, может быть акцент на снижении себестоимости, тогда как на предприятиях, производящих уникальные товары, может быть акцент на качестве и инновациях. Аудит должен оценить, какие стратегии выбирает предприятие и как они соответствуют требованиям конкурентной среды.

Также важно учитывать, что на промышленных предприятиях может быть использована различная технология производства, которая может влиять на организацию управленческого учета и аудита. Например, на предприятиях с серийным производством может использоваться система управления качеством ISO 9001, а на предприятиях с массовым производством может использоваться система управления запасами Just-In-Time. Аудит должен оценить соответствие систем управления требованиям отрасли и эффективность их применения.

И наконец, стоит отметить, что на промышленных предприятиях может быть использована специализированная информационная система, которая помогает автоматизировать учет производственных процессов.

Таким образом, отраслевые особенности производительной деятельности промышленных предприятий влияют на организацию управленческого учета и аудита. Каждая отрасль имеет свои специфические характеристики, которые нужно учитывать при проведении учетных и аудиторских работ. Промышленные предприятия могут иметь высокую долю затрат на производственные мощности и оборудование, работать в условиях высокой конкуренции, использовать различную технологию производства и специализированные информационные системы.

Управленческий учет и аудит на промышленных предприятиях должны учитывать все эти факторы и адаптироваться к специфике отрасли. Это поможет предприятию принимать обоснованные управленческие решения и оптимизировать производственные процессы. Приведем примеры зарубежных компаний, которые успешно применяют управленческий учет и аудит в своей производственной деятельности:

1. Toyota - Японская автомобильная компания, известная своей системой "Toyota Production System", основанной на принципах "lean manufacturing" и "just-in-time". Эта система позволяет улучшить качество продукции, сократить издержки и увеличить производительность.

2. Siemens - Немецкая компания, специализирующаяся на производстве электронного оборудования и энергетических систем.

Siemens применяет управленческий учет и аудит для оптимизации своих производственных процессов и улучшения управленческих решений.

3. Samsung - Южнокорейская компания, производящая электронику, бытовую технику и другие товары широкого потребления. Samsung использует управленческий учет и аудит для мониторинга производственных процессов, контроля качества и управления рисками.

4. Nestle - Швейцарская компания, специализирующаяся на производстве пищевых продуктов. Nestle применяет управленческий учет и аудит для оптимизации своих производственных процессов, повышения качества продукции и управления рисками.

5. Procter & Gamble - Американская компания, производящая бытовую химию, косметику и другие товары потребления. Procter & Gamble использует управленческий учет и аудит для мониторинга производственных процессов, управления качеством и повышения эффективности своей деятельности.

Все эти компании показывают, что применение управленческого учета и аудита является важным инструментом для повышения эффективности производственной деятельности и укрепления конкурентоспособности на мировом рынке.

Можно сделать следующие выводы:

Отраслевые особенности производительной деятельности промышленных предприятий имеют большое значение для организации управленческого учета и аудита.

Каждая отрасль имеет свои специфические характеристики, которые нужно учитывать при проведении учетных и аудиторских работ.

Управленческий учет и аудит на промышленных предприятиях должны учитывать все факторы, связанные с производственной деятельностью, и адаптироваться к специфике отрасли.

Применение специализированных информационных систем и методов анализа данных помогает оптимизировать управленческие решения и производственные процессы.

Все эти меры способствуют повышению эффективности производственной деятельности промышленных предприятий и укреплению их конкурентоспособности на рынке.

В заключении хотелось бы отметить, что в современных условиях конкурентной борьбы промышленные предприятия должны использовать все доступные инструменты для повышения эффективности производственной деятельности. Одним из таких инструментов является управленческий учет и аудит, которые позволяют осуществлять контроль за финансовыми и производственными процессами на предприятии.

Однако, управленческий учет и аудит на промышленных предприятиях имеют свои специфические особенности, связанные с производственными процессами, использованием высокотехнологичного оборудования и различными формами организации производства. В связи с этим, для успешной реализации управленческого учета и аудита на промышленных предприятиях, необходимо учитывать отраслевые особенности производительной деятельности и применять

специализированные информационные системы и методы анализа данных. Только такой подход позволит промышленным предприятиям повышать эффективность своей работы, укреплять конкурентоспособность и успешно развиваться на рынке.

Литература:

1. Абдулмуминзода Н.А., Зокирова Ф.Дж. Управленческий контроль в системе управленческого учета/ Абдулмуминзода Н.А., Зокирова Ф.Дж. Известия Исык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. 2022. № 3-2 (38). С. 30-35.
2. Давлатзода, Д. А. Совершенствование бухгалтерского учета с целью трансформации переход, а от классического аудита в цифровой аудит / Д. А. Давлатзода // Chronos. – 2021. – Т. 6, № 1(51). – С. 73-77.
3. Зокирова Ф.Дж. Направления повышения эффективности осуществления государственного аудита в Республике Таджикистан/ Зокирова Ф.Дж. //Вестник Таджикского Национального Университета. Серия социально-экономических наук и общественных наук. -2020. -№2. - С.65-70.
4. Зокирова, Ф. Д. Программно-информационное обеспечение эффективности функционирования органов государственного финансового контроля / Ф. Д. Зокирова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2019. – № 5-1. – С. 42-46.
5. Васильева Л.С., Ряховский Д.И. Управленческий учет : учебное пособие.— М. : КНОРУС, 2006.— 544 с.
6. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям.— 4-е изд., стер.— М. : Омега-Л, 2006.— 576 с.
7. Гордеева Е.В. Синергетический эффект логистической системы // Научные труды VI отчетной конференции молодых ученых УГТУ-УПИ : сборник статей. В 2 ч.— Екатеринбург : ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2004.
8. Данилевич Я.Б. Имидж ученого : современные PR-технологии в экономике знаний // Вестник Российской академии наук.— 2005. — Т. 75.— № 1.— С. 32–35.
9. Друри К. Управленческий и производственный учет : учебник. Пер. с англ.— М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 1071 с.

Родин О.А. (к.э.н., доц.)
Воронеж, ВГУ

МУЛЬТИПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД И МУЛЬТИСЕНСОРИКА В МЕНЕДЖМЕНТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Теоретическая концептуализация и методическая операционализация проблематики эффективного развития организационной культуры уже изрядно «выдержаны» и «кристаллизованы» как наукой, так и практикой менеджмента и сопряженных с ним дисциплин. По мнению автора, оргкультура – это уникальная для каждой компании, многомерная ценностно-смысловая «матрица» и привязанная к ней «навигационная система» духовно-материального развития бизнеса для оптимального

«позиционирования» его различных внешних и внутренних «координат». Такая «тонкая», сбалансированная корпоративная «экосистема» должна придавать целевому движению как идейную веру, так и «технологический» вектор, обеспечивая идентификацию, выживание и деловой успех фирмы в долгосрочной перспективе.

В последнее время приобретает особое значение и набирает силу вариативный, так называемый «мультиплексный» («многозальный») подход к формированию благоприятной, «выигрышной», «статусной» организационной культуры. Речь идет об адресно-модульной схеме ее совершенствованию. Ключевые носители и «пользователи» оргкультуры группируются в целевые аудитории, для каждой из которых создается и демонстрируется свой жанровый «фильм-спектакль». Наглядный пример функционирования такого «многозальника» представлен в таблице 1.

Таблица 1

Система «точечного» менеджмента оргкультуры

Некоторые целевые аудитории (фокус-группы) развития корпоративной культуры	Примеры конкретных мероприятий для каждого сегмента носителей и пользователей культуры («жанра картины»)
Новые сотрудники	Просмотр видеофильма о компании и ее культуре Welcome-тренинг Программа «Первый рабочий день» Запоминающиеся обряды посвящения и единения Подарки с корпоративной символикой
Ветераны компании	Создание корпоративного Зала Славы Ведение и выпуск Исторической Летописи компании Проведение Дней ветеранов организации (встречи с молодежью) Помощь в наставничестве и кураторстве
Дети работников	Организация совместного досуга и отдыха детей сотрудников Подарки детям от компании Организация детских корпоративных кружков и секций Выпуск детской корпоративной газеты в картинках Помощь в обучении детей-студентов
Работники-инвалиды	Психологическое консультирование и тренинг Корпоративная социальная реабилитация Рационализация рабочего места Обучение социальным навыкам
Местное сообщество	Проведение благотворительных акций Шефство над социальными объектами Участие в общегородских мероприятиях (например, в праздновании Дня города) Озеленение и иллюминация прилегающей территории Корпоративные салюты в памятные и праздничные дни

Источник: составлено автором по результатам исследований

Подобную модель фокусировки менеджмента на конкретных «носителях интереса» к культуре компании можно назвать

таргетированной. Такое «меню» дает возможность оптимального распределения усилий на критически важных «фронтах» культуризации, обеспечивая конкретный и живой интерес к ней со стороны разных «групп влияния» по принципу «каждому свое».

В наши дни также происходит активное обогащение и насыщение корпоративной культуры с помощью так называемой «*мультисенсорики*» и современных инструментов сенсорного маркетинга. В условиях обострения конкуренции традиционное «позиционирование» компании и ее образов может оказаться недостаточным и требующим бОльшей «выразительности» и эффекта «полного погружения» (как в продвинутых 3D кинотеатрах). При задействовании здесь всех (или почти) пяти известных человеческих органов чувств (вкус, зрение, обоняние, слух и осязание) и соответствующих им каналов сенсорики существенно улучшается впечатление, восприятие и запоминаемость организационной культуры ее внутренними и внешними носителями, что повышает лояльность и «фирменный патриотизм». Для стимулирования интереса к компании и ее ценностно-стоимостной «матрице» используют «эффект звездного неба» (как часть хромотерапии), и тонкие ароматы, и мелодичные звуки, и неповторимые блюда (напитки), и приятные на ощупь тактильные ощущения, а также и другие возможные приемы.

Интересные примеры здесь связаны, в частности, с корпоративной кинесикой («фирменные» жесты, поклоны, визуальные взгляды) и такесикой (прикосновения, рукопожатия, похлопывания). Осязание может «включаться» и с помощью продуманной зоотерапии (живые «питомцы» компании для тактильного контакта -например, ламы).

Аудио-образ компании формируется, в частности, корпоративным гимном и слоганом (обычно мажорными), музыкальным фоном офисов и помещений (иногда вместо музыки здесь воспроизводят пение птиц, журчание ручья или шум прибора), фирменными звуковыми заставками в рекламе и на различных корпоративных мероприятиях, а также элементами организационного фольклора (частушки, речевки, приветствия и т.п.). Интересно, что некоторые крупные компании (например, Visa, Intel, Lancome) заключают договора с известными композиторами и даже целыми музыкальными студиями, которые пишут и аранжируют им уникальные и запоминающиеся «брендовые» произведения.

Обонятельным образом корпоративной культуры «занимается, в частности, аромамаркетинг. Кстати, по результатам некоторых исследований, около 70% положительных эмоций и чувств человека (особенно на подсознательном уровне) так или иначе связаны именно с запахами. Свежеиспеченный хлеб или горячий шоколад легко подтверждают эти выводы. В «ароматизированной» корпоративной культуре происходит снижение уровня стресса и конфликтогенности, поднимается настроение персонала и клиентов, улучшается общая атмосфера труда и морально-психологический климат. При этом фирменный стиль и запахи компании должны гармонично сочетаться.

Модными инструментами рассматриваемого маркетинга становятся, в частности, аромаполиграфия и выпуск аромасувениров. Ароматизировать (например, запахом свежего морского бриза) можно любые печатные корпоративные издания, от рекламных буклетов и каталогов товаров до открыток и визиток. Это же касается и осязаемых подарков лучшим сотрудникам или лояльным клиентам.

Подходящие ароматы могут «встречать» как работников, так и посетителей сразу «у порога» – это приносит важные положительные эмоции и создает важный «тонус». Добавлять «благозвучные» запахи можно не только у входа в компанию и на ресепшн, но также в зоны отдыха и рекреаций, где можно расслабиться, восстановить душевное равновесие и настроиться «на нужную волну». Заметим, что в условиях профилактики коронавирусной инфекции наличие обоняния приобретает еще и ценный «диагностический» смысл.

Думается, что, в целом, оригинальная «мультисенсорная» корпоративная культура со своими яркими и неповторимыми объемно-визуальными, музыкальными, ароматическими, вкусовыми, тактильными и др. ассоциациями должна глубоко и надолго проникать в «чувственное» самосознание и память всех заинтересованных в успехе предприятия «игроков», помогать ей становиться самобытной, конкурентоспособной и эффективной.

Литература:

1. Орловский В.М. От носорога к единорогу. Как провести компанию через трансформацию в цифровую эпоху и избежать смертельных ловушек [Текст] / В. М. Орловский, В. В. Коровкин. – М., Эксмо, 2020. - 192 с.

Родин О.А. (к.э.н., доц.), **Голикова Г.В.** (д.э.н, проф.),
Беляева М.Н. (студ.)
Воронеж, ВГУ

ЦИФРОВАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК «ДОПОЛНЕННАЯ» AR-РЕАЛЬНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА

«Извилистая» конфигурация, турбулентная динамика вызовов и «джокеров» (неожиданных событий с масштабным эффектом), подвижный (анти)санкционный «занавес», «головокружительный» вектор глобального развития эпохи постпандемии и «горячей» фазы противостояния Запад-Восток с их нелинейными координатами и «неевклидовой» геометрией успеха отражают новую реальность современного мира, диктующую необходимость масштабной «перезагрузки» всей интеллектуальной парадигмы осмысления общественно-экономического «сознания и бытия».

В новом «кипучем» мире успешный результат предопределяется способностью быть все время «на шаг впереди», корректно предсказывать

желания клиентов и потребности персонала, прогнозировать и упреждать коварные шаги конкурентов. Такой «живой» и подвижный фон требует стремительных движений и маневров, красивых скоростных «автобанов» мыслей, слов и дел. В результате привычные рамки и «оптика» стратегического анализа бизнеса и его окружения сдвигаются в сторону поиска незашоренных схем и решений, оптимального сочетания как «жесткой», так и «мягкой» силы ответов на резкие и дерзкие «вызовы» деловой среды.

Среди характерных особенностей и трендов современного развития деловой культуры нельзя не отметить ускоренное формирование объемной «цифровой матрицы» корпоративной культуры, которую, на наш взгляд, правильнее рассматривать не «вместо» (основной), а «вместе», т.е. как важную «дополненную» реальность *AR* (от англ. *augmented reality*). В результате «классическая» культурная среда организации получает ценное и многофункциональное «виртуальное приложение», столь необходимое в век глобальной диджитализации. Заметим, что такой «цифровой гиперлойд» несет в себе как огромные возможности, так и потенциальные угрозы. В данном контексте существенно повышаются требования не только к данным, но и к людям, в том числе в динамике их упрощенного отслеживания.

Сложная, но неизбежная (особенно в «постковидную» эпоху) «оцифровка» бизнеса влечет необходимость стремительного обновления философии, методического обеспечения и технологического инструментария современного менеджмента. В числе основных характеристик и императивов новой «сетевой» оргкультуры ученые отмечают, в частности, продвинутый уровень цифровой грамотности всех работников, виртуальную клиентоцентричность компании, инициативность и креативность как обязательные качества самообучающихся кросс-функциональных команд и их «игроков», достойную мотивацию талантов, «живые» («бирюзовые»), а не «мертвые», HR-технологии, опору на «большие данные», а не на личные эмоции, постоянное «подсматривание» за конкурентами в Интернете для актуализации «базы развития», «бережливое производство» всего и всех, гибкость мышления и готовность к обоснованным экспериментам, принятие и купирование рисков, переход от управленческой модели неуклюжего «носорога» к чуткому и стройному «единорогу» (при этом еще и «оцифрованному»).

Цифровая деловая культура позволяет, в частности, существенно усиливать имиджевое звучание организации в «эфирном пространстве» современного бизнеса, в том числе с точки зрения имиджа (бренда) работодателя. Правильно подобранные руководством ценностно-цифровые «инструменты» дают (проектному) предприятию возможность не просто генерировать необходимые информационно-коммуникационные потоки, но и получать от них ощутимый мультипликативный эффект. Эффект бабочки – это незначительный нюанс, деталь, которая серьезно меняет весь

расклад вещей. Как писал известный математик Э. Лоренц, даже небольшой взмах крыльев бабочки может вызвать торнадо и придать ему определенное направление. То есть в сложной системе имеются важные и чувствительные узловые стыки, незначительное воздействие на которые приводит к серьезным переменам как снаружи, так и внутри.

Заметим, что цифровая оргкультура очень «пружинна» по своей скорости распространения и на поверхностном уровне способна моментально зазвучать и «раскрыться» в сознании и поведении различных «адресатов», включая персонал, клиентов, партнеров, местное сообщество.

При этом объёмность и многогранность «картинки» дополненной реальности (AR) обеспечивают ей отличную доступность для сенсорного восприятия. Подобная технология дает возможность нагляднее взглянуть на реальный мир в новом свете, добавив в него нужный цифровой контент, причем в различных форматах. Особенно эффективной дополненная реальность оказывается в интерактивном обучении персонала (включая модную сейчас геймификацию), в том числе с использованием продвинутых программных приложений.

AR-функция позволяет органично «примирить», гармонизировать, интегрировать в новой культуре компании «цифру» и реальный мир, не вытесняя его виртуальным. Тем самым создается «гибридная» аналогово-цифровая «навигационная матрица», охватывающая все координаты организационной жизнедеятельности. Думается, что глубинное ядро (истоки) культуры, как и подлинное человеческое бытие, по сути, остается аналоговым, но вокруг него постепенно формируется мощное «цифровое поле», которое отнюдь не всегда готово довольствоваться статусом «периферии». Кстати, «цифра», как и клип-, и клик-культура – это еще и символические метафоры, описывающие перезагрузку, перекодировку прежних мировоззренческих взглядов и установок. При этом этически новейшие компьютерные технологии отнюдь не вытесняют, например, веру в Бога, а для кого-то и в Конец Света. Современный информационно-идеологический «ландшафт» вообще очень многообразен и противоречив.

Нельзя не отметить, что в последние годы в передовом бизнес-сообществе существенно возрос интерес и к так называемой организационной «диджитал-айдентике», т.е. формированию привлекательной цифровой корпоративной идентичности (ЦКИ, иногда называемой e-Identity), образцового профайла и активного «цифрового следа» госучреждения/фирмы в Сети. При этом ЦКИ – это как фокус, так и результат непрерывной «проекции» жизнедеятельности компании в Интернет, оригинальный и эмоционально насыщенный «цифровой ряд» позиционируемых в онлайн-пространстве элементов внешней и внутренней оргкультуры, обеспечивающий ей широкую узнаваемость и имиджевую притягательность.

В идеале каждой организации необходимо разрабатывать и внедрять эффективную «смарт-стратегию» формирования и развития «суверенной» цифровой идентичности, опирающуюся на конкретные цели и ресурсы,

перспективное видение соответствующих трендов и треков. «Умный» цифровой профиль и содержательный «след» (как «блог для бизнеса») должны красиво, но правдиво «подсвечивать» различные достижения и успехи компании, одним «кликом» раскрывая веерный «мультиплекс» из основных ее модульных «демо-залов». Такой подход направлен и на формирование современной и сбалансированной цифровой «экосистемы».

Последняя представляет собой «бесшовную» цифровую среду, включающую как собственно организационные, так и партнерские услуги. Подобные сервисы объединяются в единую экосистему под общим брендом. «Правильная» оргкультура и ее гибкая интеграция с другими, партнерскими, должна обеспечивать необходимую комплементарность и генерировать синергию от всех составляющих компонентов, повышая силу и стоимость общей деловой репутации (гудвилл) компании, а также ее «цену» в цифровом пространстве.

Отметим, что существующие научные исследования цифровой корпоративной культуры пока еще весьма фрагментарны и несистемны, что требует их дальнейшего содержательного насыщения, гибкого развития и умелой «культивации» в руках талантливых профессионалов.

Литература:

1. Герасимов, К. Б. Организационная культура как фактор стратегического управления персоналом [Текст] / К.Б. Герасимов // Основы экономики, управления и права. - 2020. – №6 (25). – С. 22-28.

Родин О.А. (к.э.н., доц.), **Зенкова О.А.** (к.э.н., ст. преп.)
Воронеж, ВГУ

AGILE- И VUCA-КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННЫХ ДЕЛОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Современная мировая и российская экономика претерпевают «поворотные-вулканические» процессы тектонических сдвигов в системной конфигурации привычного «ландшафта» бизнес-среды. Бурная цифровизация, удаленная работа, появление деловых экосистем, бренд-менеджмент и управление репутацией, кастомизация товаров и услуг, бережливое производство – лишь некоторые актуальные тренды сегодняшней глобальной деловой активности. Мультифакторность, многовекторность и перспективность подобных перемен неизбежно втягивает в орбиту внимания теоретиков и практиков бизнеса его «тонкие», но «чувствительные», узловые «хабы» («веера возможностей»), способные обеспечить существенный мультипликативный эффект (по принципу действия «мягкой силы»). Одной из важнейших «многоуровневых развязок» жизнедеятельности бизнеса и его менеджмента по праву считают феномен организационной культуры.

В последнее время во многих «продвинутых» компаниях четко прослеживается переход от иерархической и вялотекущей корпоративной культуры одного «тяжелого крейсера» к гибкой и мобильной «боевой флотилии» из множества «малых скоростных катеров» (в современном менеджменте эта модель нашла отражение в известной технологической концепции Agile, а также в теории так называемых «бирюзовых» компаний).

Интересно, что еще в 1979 году канадский гуру управления Генри Минцберг в своей книге «Структурирование организаций. Синтез исследований» указывал на необходимость следования бизнеса идее «адхократии» - адаптивной, органической и децентрализованной формы оргструктуры с отсутствием жесткой иерархии, бюрократии, поощрением в работниках личной инициативы, креативности и внутренней свободы.

Вообще, понятие адхократии происходит от латинского ad hoc («для данного случая») и предусматривает оперативное решение возникшей проблемы «здесь и сейчас», без «предисловий», четких стандартов действий и заблаговременного планирования. Идея гибких, неформальных, «свободных» управленческих структур особенно «возрастала в цене» вместе с развитием Интернета и появлением различных сетевых форм организаций, заряжая бизнес идеей активного вовлечения персонала в процессы менеджмента.

Указанные обстоятельства предопределили довольно стремительное развитие Agile-культуры как набора важных принципов и ценностей современного бизнеса. Данный английский термин означает «подвижный, живой», хотя чаще всего переводится как «гибкий». В Agile-культуре взаимодействия и развития истинным «боссом» является не руководитель, а потребитель, доминирует иерархия компетенций, а не традиционной власти. Планы здесь отнюдь не «ригидны», все требует частой сверки и выявления ошибок, а «ячейками» организационной «семьи» становятся малые, относительно автономные кросс-функциональные команды с предоставленными им широкими полномочиями. Работа разбивается на отдельные модули, а ее процесс - на итерации - короткие временные отрезки (спринты). По их окончании участники обязательно получают содержательную обратную связь от клиентов, подводят промежуточные итоги и намечают дальнейшие действия.

В общем и целом, «философский камень» Agile опирается на четыре ценностных «кита»:

1. Люди и сотрудничество между ними гораздо главнее организационных процессов и наборов их «инструментов»;
2. Удобный для клиента, «работающий» функциональный продукт намного нужнее любых бюрократических «бумажек» и отчетов;
3. Постоянная обратная связь с клиентом и обсуждение с ним необходимых, но «непредвиденных», изменений важнее бессмысленного соблюдения формальностей; лишь тормозящих дело и его результат;

4. Решимость и «боготовность» к преобразованиям гораздо существеннее слепого следования «гнету» намеченного плана (как правило, неизбежно довольно поверхностного).

При этом «эджайл» подразумевает обоснованную простоту и необходимую самоорганизацию во всем, «бирюзовую» прозрачность в работе и принятии решений, бодрящую ритмичность постоянного совершенствования, умение сосредоточиться на главном, обрести «свежее дыхание» мысли и дел.

Вообще, представляется, что наши канонические представления о прогнозируемом будущем и его подробной стратегической «карте», на которую достаточно нанести «разметку местности» с ориентирами, указав, «где горы, а где реки», серьезным образом корректируются новой реальностью и должны неизбежно пересматриваться. На смену традиционному «видению» менеджмента приходит другое: стратегия — это не просто маршрутная координатная сетка для движения, а поиск и проектирование новых возможностей, т.е. не «сухой» документ, а «живой» творческий процесс, в котором гораздо полезнее и практичнее изображать лишь некий контурный набросок («очерк»), абрис.

На взгляд авторов, здесь уместно вспомнить великого Микеланджело и его «недоработанные» скульптуры, в которых одна сторона была отполирована, а другая — лишь обозначена, намечена. И не из-за того, что гений поленился, а потому что такой подход пробуждал творчество, заставлял думать и созидать. Подобный стратегический «эскиз» необходимо периодически (например, раз в три месяца) сопоставлять, сверять с реальной текущей обстановкой, проверяя, на верном ли пути мы находимся. Такую философию управления можно сравнить с известным конструктивным принципом «нон финита» Микеланджело, подразумевающим незаконченность, незавершенность, оставляющую «окно возможностей» для импровизации дальнейшего продолжения (менеджмент как свободный и энергичный «джаз»).

Верится, что продуманное формирование и последовательное внедрение отечественным бизнесом и его «капитанами» адаптивной Agile-культуры должно способствовать преодолению в нем традиционной административно-командной автократии, «взрыхляя» благоприятную почву для «весеннего прорастания» в ней передовых идей и технологий актуального менеджмента. Так, продвинутая система Sbergile от Сбера — наглядный пример такого перспективного (хоть и непростого) качественного роста.

В то же время стоит учитывать, что такая «либеральная» и «новаторская» культура управления, безусловно, подойдет далеко не всем российским компаниям (тем более, в условиях кризиса и (пост)пандемии). Пока же в «целевой аудитории» Agile преобладают, в основном, высокотехнологичные фирмы и стартапы, что, конечно, не исключает возможности расширения его охвата и в других, менее «очевидных» отраслях и компаниях. Тем более, что непростая и достаточно неопределенная

обстановка на внешнем и внутреннем рынках с изменчивыми вкусами и предпочтениями потребителей весьма этому способствует.

Заметим также, что в последние годы многие технологически передовые компании также активно осваивают (особенно на фоне мировых геополитических потрясений) и парадигму перманентной самообучающейся организации и стараются сформировать у себя «гуттаперчевую» и одновременно «джазовую» VUCA-культуру с акцентом на адаптивное лидерство и эффективное «управление талантами». Ныне модный акроним VUCA включает в себя нестабильность (по-английски Volatility), неопределенность (Uncertainty), сложность (Complexity) и неоднозначность (Ambiguity). Часто эту концепцию называют также хаотичной «новой нормой» современного бизнеса.

В условиях динамичной и «запутанной» VUCA-реальности именно талант является заветной «планкой», на которую должны равняться все другие, такой духоподъемный «работник-катализатор» способен вдохновить, окрылить коллег своим «огнем», а также оригинальностью решений и действий. При этом он должен быть органично и системно «вписан» в корпоративную команду, достойно мотивирован, ориентирован на личный рост и развитие, своевременно востребован практикой как внутри компании, так и в ее окружении. Немаловажными признаками здесь являются также моральная устойчивость и высокое чувство собственного достоинства. В результате на смену привычному HR-менеджменту приходит «усиливающая» концепция управления человеческим капиталом (HCM – Human Capital Management) и человеком.

VUCA-культура подразумевает «освобожденность» современного бизнеса от классических пирамидальных и бюрократических «оков» в направлении ситуативной самоорганизации и постоянного саморазвития. «Джазовость» такой корпоративной культуры означает способность к оправданной импровизации, а «гуттаперчивость» - к эластичности и пластичности в движении мыслей и дел. VUCA-культура также помогает компании достойно противостоять неизбежным «черным лебедям» - неожиданным и крайне опасным вызовам со стороны окружения. Широкий диапазон их понимания и преодоления оптимально купирует связанные с ними риски и угрозы.

Думается, что представленные выше перспективные горизонты развития корпоративной культуры обеспечивают современный менеджмент важной методологической и технологической базой для качественного перехода на продвинутый «апгрейд-уровень», виртуозно сочетающий «софт» и «хард», действительность и гиперреальность, «объемность» и «точечность», эффективность и социальность, силу мысли и силу духа.

Литература:

1. Аппело, Юрген. Agile-менеджмент. Лидерство и управление командами [Текст] / Юрген Аппело ; перевод с английского [А. Олейник]. - Москва : Альпина Паблишер, 2018. - 533 с.

2. VUCA реальность: система инструментов управления организацией в современной нестабильной среде / О. Л. Рывкина, З. В. Кушхова, Н. И. Храброва, А. Ю. Михалин // Экономика строительства и природопользования. – 2022. – № 1-2(82-83). – С. 53-61.

Савельева Е.А. (к.э.н.)
Москва, ВНИИ труда

РЕГУЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦИФРОВЫХ ТРУДОВЫХ ПЛАТФОРМ

Экономическая деятельность цифровых трудовых платформ сегодня занимает центральное место в вопросах их функционирования, направляя усилия владельцев и операторов платформ на получение финансовой выгоды, позволяющей обеспечивать жизнедеятельность таких экономических структур.

Как значимое звено современной экономики цифровые трудовые платформы представляют собой сетевые социально-экономические структуры, аккумулирующие трудовые ресурсы и технологии в целях организации дистанционного взаимодействия заинтересованных субъектов, направленного на производство с их участием различных материальных и духовных благ [1, с. 53]. Они организуют коллективный и индивидуальный труд посредством алгоритмического управления и различных цифровых сервисов.

Очевиден тот факт, что каждая коммерческая компания в современной экономике видит в качестве основной цели своего функционирования получение прибыли. Прибыль является тем показателем, по которому можно судить об эффективности организации деятельности, об объемах оказанных услуг, а также о том, каков уровень их себестоимости.

Часто доминирующим тезисом, связанным с функционированием трудовых платформ, является положение о расширении возможностей предпринимательства. В этой связи такие крупные платформы, как FL.ru, taxi.yandex.ru, eda.yandex.ru, uber.com, deliveroo.com, upwork.com и др., позиционируют себя как посредники, которые обеспечивают доступ к рынку и инфраструктуре, что позволяет исполнителям трудовых услуг вести собственный бизнес (в т.ч. в качестве самозанятых) [1, с. 157].

Однако на сегодняшнем этапе экономического развития основной целью трудовых платформ является увеличение рыночной доли и содействие созданию хорошо функционирующего рынка, способного приносить платформам прибыль. В последнее десятилетие бизнес-модели цифровых трудовых платформ основывались на монополизации и извлечении прибыли за счет пользователей [1, с. 55].

При этом одной из ключевых проблем для развития цифровой экономики и информационного общества является обеспечение контроля

над данными и присвоением стоимости, которая может быть получена благодаря обработке этих данных [1, с. 162].

В свою очередь, вопросы государственного регулирования обычно рассматриваются как зона ответственности конкретных министерств и ведомств. Таким образом, различные аспекты экономической политики, например, являются областью ответственности Министерства экономического развития. Цифровая политика относится к сфере деятельности Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций.

Однако, современные тенденции развития бросают вызов такому подходу. В последние годы такие идеи все чаще высказываются в контексте экономики платформ. В частности, зарубежные исследователи рассматривают государственную политику в отношении цифровых платформ как множество различных взаимосвязанных областей [2].

В этой связи возникает вопрос: на пересечении каких правовых сфер существуют цифровые трудовые платформы? Чтобы дать ответ на него, требуется более глубокое понимание отдельных компонентов, составляющих это сравнительно новое явление.

Следуя логике Нильса ван Дорна, цифровая трудовая платформа может быть описана как система, которая представляет собой технологическую платформу, коммерческую организацию (компанию) и новую категорию, вытекающую из комбинации этих двух элементов [3].

Таким образом, для целей регулирования экономической деятельности трудовых платформ в поле зрения попадают две отдельные, но взаимосвязанные области: *политика в отношении коммерческих организаций (в т.ч. корпораций)* и *политика в отношении цифровой инфраструктуры и данных*.

Указанные области различаются по размеру, охвату и связанными с ними институтам и субъектам. В то время как одна область включает множество областей права, другая охватывает лишь несколько законов.

Сфера политики в области коммерческих организаций (в т.ч. корпораций) включает в себя государственную деятельность и законодательство, направленное на регулирование деятельности юридических лиц. Эта область хорошо известна и разработана в отличие от политики в области цифровой инфраструктуры и данных, которая начала формироваться сравнительно недавно.

В правовой литературе под политикой в узком смысле обычно понимается юридически обязательная деятельность по управлению на основе так называемого "жесткого закона", то есть принятие и обеспечение соблюдения нормативных актов или установление правил. Но вместе с тем важно учитывать и другой вид деятельности, так называемое "мягкое право", т. е. разработка кодексов корпоративного управления, принятие руководящих принципов, различные виды государственной поддержки и т.п.

Для разработки конкретных механизмов государственного регулирования, необходимо помнить, что цифровые трудовые платформы как новое явление в экономике охватывают множество функциональных областей и видов деятельности, которые могут быть проанализированы с точки зрения права.

Так, с одной стороны, трудовые платформы являются промежуточными цифровыми инфраструктурами (посредниками), которые создают ценность путем координации взаимодействий и транзакций между различными группами пользователей на цифровых рынках труда. При этом платформы не только формируют эти рынки, но и определяют правила взаимодействия на них.

Цифровые платформы обеспечивают взаимодействие сторон и конкурируют с другими компаниями. Из-за специфических особенностей платформ, рынки на которых они представлены, как правило, характеризуются тенденциями к монополизации, приводящими к снижению конкуренции и связанным с этим различным негативным последствиям для пользователей [4].

Наконец, цифровые платформы ведут деятельность по сбору и систематизации данных и позиционируют себя в качестве держателей информации. Эти данные могут быть проанализированы, систематизированы и проданы как товар. В результате платформы конкурируют как с функционально похожими, так и с функционально различными структурами на рынке поиска, обработки и продажи данных.

В то же время собранная ими информация может быть использована для разработки обоснованных норм и правил в сфере платформенного труда, создания новых рабочих мест и улучшения качества имеющихся.

Например, как индивидуальные, так и агрегированные данные о работниках могут использоваться для роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени, повышения безопасности и гигиены труда, выявления дискриминационных моделей найма или поддержания эффективности платежных систем.

Исходя из вышеуказанных функциональных областей и видов экономической деятельности цифровых платформ, государственная политика регулирования может быть выстроена вокруг следующих отраслей права: конкурентного (антимонопольного) права, налогового права, цифрового права, предпринимательского права, правового регулирования отношений в области защиты прав потребителей, правового регулирования в сфере персональных данных, трудового права.

На взгляд автора, вместе вышеуказанные отрасли права составляют основу и определяют границы государственной политики в отношении регулирования деятельности цифровых трудовых платформ.

Для практической реализации такого подхода необходимо создание структур и инструментов, способных как учитывать технологические особенности и архитектуры трудовых платформ, так и использовать собираемую информацию.

В этой связи регулирующие органы должны, в первую очередь, сосредоточить свою работу на создании расширяемой нормативно-правовой базы, позволяющей эффективно применять регулирование после выхода платформ на рынок, при использовании актуальных данных об их фактической деятельности.

Литература:

1. Савельева, Е. А. Цифровые трудовые платформы: новые формы организации и регулирования труда: монография / Е.А. Савельева. — М.: ИНФРА-М, 2023. — 213 с.
2. Wruk D., Oberg A., Maurer I. Perspective on the Sharing Economy. - Cambridge Scholar Publishing, 2019. - P.166–172.
3. Doorn, Niels van. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy // Information, Communication & Society. – 2017. - № 20 (6). – P. 898–914.
4. Srnicek N. Platform Capitalism. - London: Polity Press, 2017. – 120 p.

Сайян В.С. (асп.)
Воронеж, ВГУ

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ: ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ И ИССЛЕДОВАНИЕ МАСШТАБОВ РАСПРОСТРАНЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Несмотря на то, что феномен «неформальной занятости» привлекает к себе интерес ученых и практиков на протяжении последних 50 лет, он сохраняет свою актуальность в рамках разработки и реализации стратегий развития государства, социальных и экономических исследований, а также регулирования социально-трудовых отношений. Кроме того, за это время не было достигнуто согласие в понимании «неформальной занятости», в ее характеристиках и признаках.

Исследователи «неформальности» прошли путь от выделения неформального компонента экономики, как феномена особого рода, присущего лишь отдельным слоям экономических субъектов, секторам экономики, носящего в основном маргинальный характер, к признанию универсальности неформальных отношений, их неразрывной связи с формальной экономикой.

В процессе эволюции представлений о неформальном секторе и неформальной занятости исследователи, начиная с британского социолога и антрополога К.Харта, постепенно приходили к пониманию данных институтов как явлений, характерных не только для развивающихся стран, но и стран с развитой экономикой.

К.Харт, который в результате путешествия в Африку обосновал термин «неформальный сектор», понимал под ним примитивную и разнообразную самозанятость, типичную для населения городских трущоб,

что положило начало производственному подходу к пониманию данного явления. В процессе своих исследований ученый обратил внимание на то, что местное население в значительной степени занято в «мелких и мельчайших мастерских, лавках и иных «микрофирмах», которые снабжали жителей городов простыми повседневными товарами, не проходя никакой официальной регистрации, игнорируя налоговые и иные требования правительства к бизнесу» [1, с. 72-73].

Исследователь в своих трудах придерживался мнения о четком разделении экономики на формальную и неформальную. Основными критериями различия одной от другой он называл:

1. степень рационализации труда;
2. постоянство и регулярность труда;
3. наличие или отсутствие фиксированного заработка.

Низкопроизводительная занятость жителей трущоб была единственной альтернативой безработице, поскольку формальный сектор рынка труда не мог им ничего предложить [2, с. 53-54]. Таким образом, одной из основных причин возникновения неформальной занятости в производственном подходе является несоразмерный предложению спрос на труд. Производственный подход был взят на вооружение международными экономическими организациями (МОТ, ВБ, ОЭСР). Данный подход лег в основу методов учета неформальной занятости и борьбы с бедностью в развивающихся странах. Было сформулировано определение «неформальный сектор», под которым понималась «совокупность производственных единиц, каждая из которых характеризуется низким уровнем организации, низкой капиталоемкостью и небольшими размерами. Трудовые отношения – если они существуют – базируются преимущественно на привлечении случайных работников, родственников и личных связях, а не на договорных. Интерес к неформальному сектору был в первую очередь вызван тем, что он давал идеальную возможность индустриальной экспансии со стороны развитых стран, в том числе за счет передислокации экологически грязных и трудоемких производств. Однако простое копирование модели хозяйствования развитых стран для использования в странах относительно неразвитых оказалось неэффективным. В связи с этим и начался рост исследований специфики неформального сектора в развивающихся странах.

Определенное время преобладало мнение о том, что неформальный сектор и неформальная занятость существует только в странах развивающихся или с переходной экономикой. Однако вскоре стали появляться исследования, в которых стало уделяться внимание и развитым странам. Первые работы, посвященные теневой экономической деятельности в советской экономике, были опубликованы в 1977 г. американским советологом Грегори Гроссманом (Grossman, 1997) [3, с. 31] и советским экономистом, эмигрировавшим в США, Ароном Каценелинбойгеном (Katsenelinboigen, 1977) [4, с. 65]. В том же 1977 г.

американский экономист П. Гутманн в своей статье констатировал серьезный рост неучитываемой экономической деятельности в развитых капиталистических странах (Gutmann, 1977) [5, с. 24].

Стало очевидно, что и в развитых странах существуют различные формы занятости, которые в той или иной степени можно было отнести к неформальным. Одной из основных причин их появления можно назвать научно-технический прогресс, развитие науки и технологий - процесс, который носит в значительной степени объективный характер. «Он может быть скорректирован различными обстоятельствами в рамках конкретных национальных экономик, но не изменен по сути и в целом предопределен» (Седова, 2002. С. 52). Таким образом, неформальная занятость, раньше рассматриваемая как приют низкоквалифицированных работников отсталых стран, сейчас рассматривается как альтернативный вариант хозяйствования, обладающий своими специфическими характеристиками.

Постепенно выработался и новый подход к пониманию природы неформальной занятости. Если производственный подход связывал неформальность с размерами предприятий, то новый определял ее с точки зрения того, в какой мере организации или индивидуумы следуют установленным формальным правилам и законодательным нормам. Из-за своей правовой составляющей данный подход получил название легалистский. Он был предложен перуанским экономистом Эрнандо де Сото [6].

В рамках легалистского подхода основной причиной возникновения неформальной занятости, а также теневой экономической деятельности следует считать нерациональный правовой режим, а именно бюрократическую заорганизованность легального сектора экономики, которая препятствует свободному развитию конкурентных отношений.

Накопленные результаты исследований позволили сделать вывод о том, что неформально занятых субъектов трудовых отношений можно обнаружить не только в неформальной секторе экономике, но и в формальной, подзаконной её части.

В связи с этим можно выделить следующие группы неформально занятых:

- 1) индивидуальные предприниматели без образования юридического лица;
- 2) самозанятые;
- 3) занятые у физ.лиц, индивидуальных предпринимателей;
- 4) занятые в домашнем хозяйстве по производству продукции, предназначенный для реализации;
- 5) занятые в фермерских хозяйствах без регистрации;
- 6) занятые в организациях формального сектора без оформления трудового контракта;
- 7) занятые в организациях формального сектора при наличии неформальных областей регулирования трудовых отношений (т.е. неполная формализация труда).

Таким образом, неформальная занятость может быть определена как работа без официального трудоустройства или работа на предприятиях, не зарегистрированных в налоговых органах.

С одной стороны, неформальная занятость является результатом выбора самих работников. Они могут выбирать такую занятость из-за более высокой заработной платы, более гибкого графика работы или возможности работать на дому. В этом случае неформальная занятость рассматривается как альтернатива формальной занятости.

С другой стороны, данный вид занятости может являться вынужденной мерой для работников. Например, это может быть связано с отсутствием возможности найти формальную работу или с дискриминацией на рынке труда. В этом случае неформальная занятость становится необходимой для выживания работников и их семей.

В ходе исследования 2015 года, проведенного Дороховой Н.В. и Дашковой Е.С. на региональном уровне с целью определения причин, побуждающих людей работать неформально, оказалось, что четверть (26%) респондентов выбрали такую занятость по инициативе работодателя [7, с. 215]. Это может свидетельствовать о различных выгодах для руководства организации или индивидуальных предпринимателей в части уклонения от налоговых выплат, обязательных платежей по социальному страхованию работников, сокращения издержек.

Что касается сложившейся на данный момент ситуации с масштабами неформальной занятости в мире, то данные Международной организации труда за 2023 год свидетельствуют о том, что неформальная занятость наиболее распространена на Глобальном Юге, при этом в нескольких странах Западной и Центральной Африки более 90 % занятости приходится на неформальную занятость. В большей части Южной и Юго-Восточной Азии также относительно высока доля неформальных работников, достигающая в среднем 75-89 %.

Согласно докладу МОТ за 2023 год «Женщины и мужчины в неформальной экономике», неформальная занятость является большим источником занятости для мужчин (60 %), чем для женщин (55 %) во всем мире, что частично объясняется влиянием крупных стран, таких как Китай и Россия, где мужчины сталкиваются с «большей подверженностью неформальности». Однако в 56 % стран, особенно в странах с низким и ниже среднего уровнем дохода, женщины составляют более высокую долю людей, работающих в неформальном секторе.

К другим глобальным тенденциям относится тот факт, что вероятность неформальной занятости у людей в сельской местности почти в два раза выше, чем у людей, живущих в городских центрах. Ниже представлена диаграмма с ранжированием стран по уровню неформальной занятости населения (рис.1).

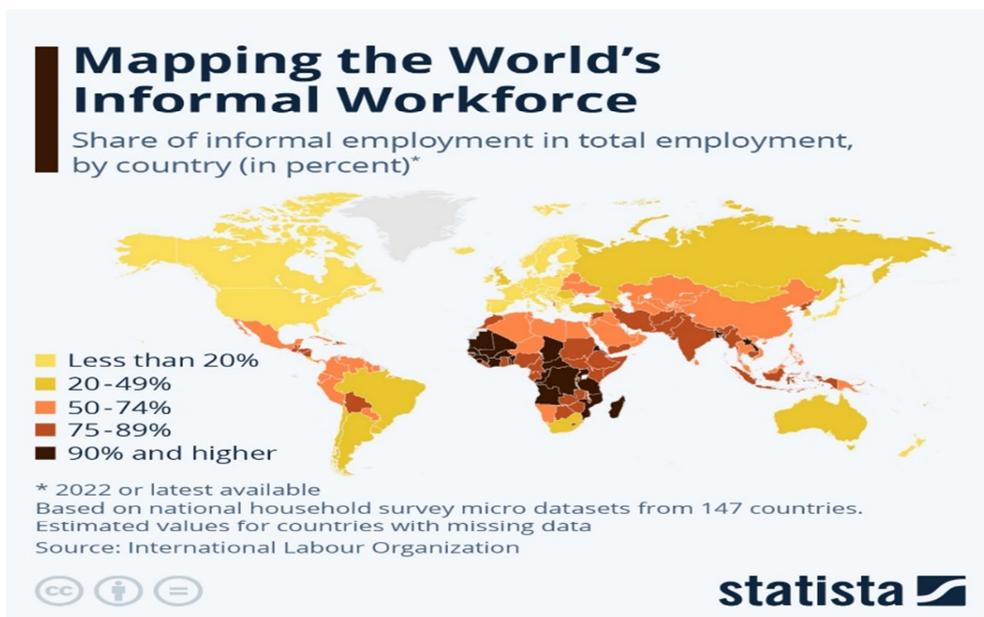


Рис.1 - Доля неформальной занятости в общей занятости по странам

Исходя из представленных МОТ данных, в Российской Федерации наблюдается от 20 до 49% неформально занятых. Если говорить точнее, то по результатам статистических исследований доля работников, занятых в неформальном секторе экономики в России, составила в 2022 году 18,6% от всей рабочей силы, что стало рекордно низким показателем с 2011 года, когда он составлял 18,5%. В 2022 году число россиян, работающих без официального трудоустройства, сократилось на 1,2 млн и составило 13,4 млн человек.

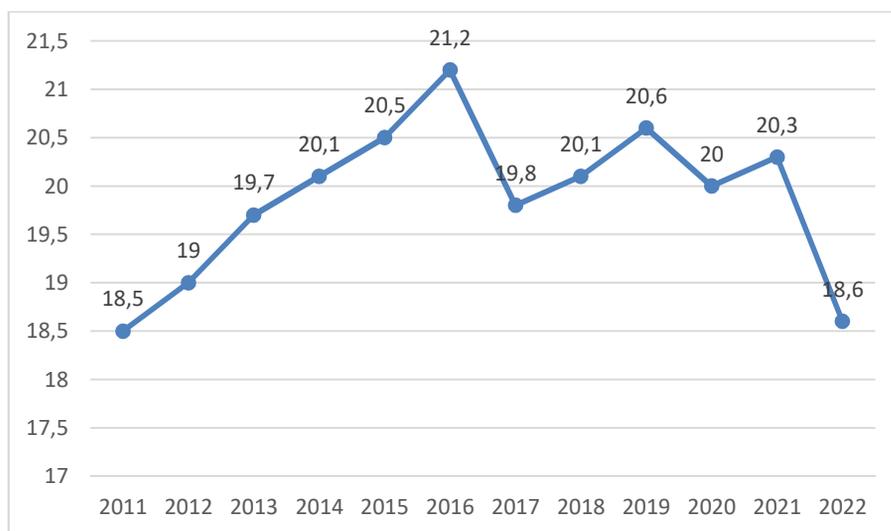


Рис. 2 – Доля занятых в неформальном секторе в общей численности занятых в России в 2011–2022 гг. по данным Росстата, %

Такая тенденция обусловлена несколькими причинами:

- 1) пандемия;
- 2) мобилизация;
- 3) сокращение численности трудовых эмигрантов;

4) реализация государством мер по поддержке развития самозанятости и предпринимательства;

5) уход части малого и микробизнеса в теневой сегмент;

6) уменьшение реальных доходов населения;

Выделение последнего фактора можно обосновать тем, что при недостатке средств люди потребляют меньше товаров и услуг и страдают прежде всего фермеры, ремонтники, водители и другие работники.

С одной стороны, данная тенденция является положительным явлением, однако по мнению Забелиной О.В. и Мирзабалаевой Ф.И. «снижение показателя численности занятых в неформальном секторе может являться следствием ухода части малого предпринимательства в теневой сегмент, что возможно при распространенности в России наличных расчетов за товары и услуги с населением. Новая тревожная тенденция на российском рынке труда требует отдельного изучения и внимания в рамках реализации мер поддержки занятости и доходов населения» [8, с. 274].

В настоящее время во всех регионах России реализуются мероприятия по снижению уровня неформальной занятости и легализации трудовых отношений на 2022–2024 гг. Подобные программы призваны в долгосрочной перспективе объединить усилия федеральной и региональных властей и скорректировать их действия с целью формализации рынка труда и повышения уровня социальной защищенности работников.

Сокращение неформальности – сложная теоретическая и практическая задача, требующая формирования как экономических, так и институциональных условий [9, с. 23]. Следует помнить, что последствия распространения неформальной занятости противоречивы. В то время, как она угрожает устойчивости государственного бюджета и внебюджетных социальных фондов, а также снижает качество человеческого капитала стран, она же играет роль социального стабилизатора, необходимого государству для нивелирования отрицательных последствий экономического развития и безработицы. Поэтому государство заинтересовано в комплексном подходе к решению данной проблемы и формировании эффективной политики регулирования социально-трудовых отношений, основанной на учете интересов всех сторон социального партнерства.

Литература:

1. Hart K. (1973). Informal economy opportunities and the urban employment in Ghana // *Journal of Modern Africa Studies*, № 11(1), pp. 61–89.

2. Гимпельсон, В. "Неформалы" в российской экономике: сколько их и кто они? / В. Гимпельсон, А. Зудина // *Вопросы экономики*. – 2011. – № 10. – С. 53-76.

3. Grossman G. (1997). The «Second Economy» of the USSR // *Problems of Communism*, № 5, pp. 25–40.

4. Katsenelinboigen A. (1977). Coloured Markets in the Soviet Union // *Soviet Studies*, № 1, pp. 62–85.

5. Gutmann P. (1977). The Subterranean Economy // Financial Analysis Journal, vol. 33, pp. 24–27.
6. Де Сото Э. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире. М., 1995
7. Дашкова, Е. С. Неформальная занятость в Воронежской области: подходы к исследованию и прогноз динамики / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова // Вестник университета. – 2016. – № 4. – С. 212-216.
8. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Новые тренды занятости в неформальном секторе как вызовы политике формализации российского рынка труда // Экономика труда. – 2023. – Том 10. – № 2. – С. 263-278.
9. Некипелова, Д. В. Неформальная занятость в России: причины и социально-экономические последствия / Д. В. Некипелова // Hypothesis. – 2019. – № 4(9). – С. 22-28.

Самраилова Е.К. (д. полит. н, проф.)

Москва, РУТ (МИИТ)

РОССИЙСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УСЛОВИЯХ НЕСБАЛАНСИРОВАННОГО РЫНКА ТРУДА

Современный российский менеджмент столкнулся с новым вызовом, когда в условиях неопределенности компании активно конкурируют в борьбе за нужных им специалистов, а в свою очередь сотрудники выдвигают работодателям завышенные требования, зачастую ничем не обоснованные. В нестабильной, неопределенной, сложной и неоднозначной природе современной бизнес-среды менеджмент выстраивает модели эффективности в условиях низкой безработицы, увеличения сроков заполнения вакансий, сложного и дорогостоящего поиска профессиональных работников, снижения интереса к долгосрочному закреплению в организации. Основные вызовы менеджменту – это истощение рабочей силы, психическое и физическое здоровье сотрудников, как следствие года пандемии, и уровень дефицита кадров достиг максимальных значений за всю историю наблюдений.

Бизнес растет и развивается, переориентируется на новые рынки, занимает доступные ниши, а значит — компаниям нужны люди, так 59% работодателей в качестве решения проблемы дефицита кадров видят рост заработной платы. Больше половины работодателей отметили, что в течение 2023 года заработные платы в компаниях вырастут, об увеличении численности сотрудников заявили 60% респондентов [1].

Отметим, что рынок труда становится все более напряженным. В мае текущего года количество вакансий увеличилось на 76% по сравнению с началом 2021 года, а число резюме за этот же период выросло всего на 15%. Такой разрыв между ожиданиями работодателей и предложением от кандидатов прогрессирует. Основной спрос на кандидатов сосредоточен в нескольких профессиональных группах: рабочий персонал, производство, сервисное обслуживание (37%), продажи, обслуживание клиентов, розничная торговля (33,5%), строительство и недвижимость

(14,7%). Получается, работодатели из разных отраслей фактически конкурируют за одних и тех же людей на рынке труда. Для сравнения: на вакансии ИТ-специалистов приходится всего 6%, маркетологов — 3% [2].

Очевидно, что на повестку современного менеджмента выдвигается задача улучшать качество работы с персоналом на всех уровнях, менять отношение топ-менеджмента и руководителей к человеческому капиталу организаций, т.е. либо компания растет, благодаря заботе о работниках, либо теряет эффективность и, возможно, даже покидает конкурентный рынок. Такую стратегию можно описать как «Up or Out» через следующие технологические приемы в работе с людьми: человекоцентричность и бережное отношение, найм без стереотипов, удержание людей, развитие бренда работодателя, управление впечатлениями сотрудников.

Собственно, это непростые системные и глубинные изменения, которые требуют смены парадигм мышления и образа действий у топ-менеджмента. Но это факт, и на повестке самых крупных компаний, формирующих уникальные части экономики России, стоит: прием на работу соискателей за пределами привычного возрастного диапазона, феминизация потенциальные кандидаты — люди с инвалидностью, «удаленка» и гибкие форматы занятости, мигранты, пересмотр заработных плат и др.

Предположим, что одним из наиболее эффективных и зарекомендовавших себя механизмов повышения привлекательности и конкурентоспособности предприятия является социально-ответственное поведение компании, как на внутреннем, так и на внешнем рынках труда. Соглашаясь с признанием глобализации как доминирующей тенденции мирового развития, вопросы корпоративной социальной ответственности (далее КСО) не снижают своей актуальности в достижении экономических и управленческих решений.

Сделаем исторический экскурс. Первые упоминания о КСО относятся к 50-м годам XX в., когда отметили важность влияния социальных вопросов на развитие экономических показателей предприятия, что, если компания выполняет условия по безопасности труда и не нарушает экологические нормы, имеет достаточный уровень заработной платы сотрудников, то такая компания, является социально ответственной.

Впервые основные положения этой теории, получившей название теории корпоративного эгоизма, представил нобелевский лауреат М. Фридман, который считает, что компании берут на себя социальную ответственность только ради увеличения собственной прибыли. Данный подход является узко экономическим подходом относительно понимания проблем корпоративной социальной ответственности. Известна концепция «корпоративного альтруизма». В данном случае концепция КСО включает в себя не только бизнес, но и участие в благотворительных и социальных проектах, данную концепцию можно отнести к теории просвещенного

эгоизма, где отмечено, что устойчивому развитию бизнеса способствует благоприятное социальное окружение, которое выражается в благотворительности и социально-ориентированных тратах как части социального инвестирования. Соответственно, если положительная информация об организации транслируется на внешний рынок, то это формирует имиджевые показатели, обеспечивает конкурентную привлекательность. Приверженцы концепции «разумного эгоизма» формируют благоприятную социальную среду как для своих работников, так и для территориального окружения для стабильности собственной прибыли. Необходимо подчеркнуть добровольный характер проводимых компаниями общественных ориентированных мероприятий, связанных с инвестициями КСО.

В 1990-е гг. в России социальная ответственность бизнеса появилась в виде поддержки социальных учреждений крупными предприятиями. В начале XXI ., в связи с глобализацией и выходом России на международный рынок, данные программы получили еще большее развитие, а КСО стало одним из стратегических направлений развития промышленных предприятий и общества в целом. За последние 10 лет международное понимание необходимости КСО и теоретическое обоснование направлений ее развития значительно продвинулись по сравнению с представленными выше взглядами: упор делается на благополучие общества той страны, в которой работает компания. Это касается не только молодых, развивающихся рынков, но и крупных рынков крупных европейских стран.

В подтверждение этому необходимо отметить, что современная концепция КСО, показывает стремление компаний добровольно и самостоятельно решать наиболее насущные проблемы общества, корпоративная социальная ответственность, по своей сути, является концепцией, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды.

Напомним, что основными целями КСО являются: развитие и укрепление демократических принципов в управлении отраслью; привлечение к управлению широкого круга специалистов отрасли; расширение сферы коллективного руководства отраслью и повышение ответственности руководителей и специалистов за состояние дел в отрасли; усиление контроля руководителя за структурными подразделениями и повышение роли и влияния коллектива за работу органа управления. Основными задачами КСО являются: совершенствование управления отраслью; обобщение, распространение и внедрение опыта работы предприятий, учреждений, организаций, находящихся под юрисдикцией структурного подразделения; проведение единой для отрасли технической, организационной, экономической, экологической и инвестиционной политики. Механизмами реализации КСО служат: снижение текучести кадров; развитие и укрепление организационной культуры; рост производительности труда в компании;

улучшение имиджа компании, рост ее репутации; стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе; расширение возможностей привлечения дополнительных инвестиций; сохранение социальной стабильности организации и в обществе; налоговые льготы.

В настоящее время у бизнес-сообщества, властных структур и СМИ существуют два подхода к корпоративно-социальной ответственности. Узкое понимание корпоративно-социальной ответственности представляет перечень социальных проектов и программ, осуществляемых российским бизнесом по развитию собственного персонала, а также помощи наименее обеспеченным и проблемным группам населения на благотворительной основе. В этом случае корпоративно-социальная ответственность отражается в форме традиционных социальных разделов корпоративных отчетов либо в форме социальных отчетов компаний.

На наш взгляд, интерес представляют формы и инструменты взаимодействия работодателя и работника, например, формами могут быть - регулярное информирование сотрудников, диалог (обмен мнениями), выявление мнений и интересов заинтересованных сторон, экспертные обсуждения, совместная деятельность, а инструменты взаимодействия – это отчеты, информационные письма, переговоры, консультации, круглые столы,

доклады; программы, проекты, акции, мероприятия, опросы, анкетирования, фокус-группы. В ходе такого взаимодействия компания получает возможность выявить ожидания заинтересованных сторон в отношении того, как должна реализовываться ее социальная ответственность, а также имеющееся у заинтересованных сторон недовольство ее действиями. Это становится основой для поиска взаимовыгодных решений и учета интересов заинтересованных сторон при планировании дальнейшей деятельности компании.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами позволяет компании выявить их мнения о том: в каких областях в первую очередь должна реализовываться социальная ответственность компании (возможно, это работа со старшеклассниками в рамках профориентации, или с выпускниками колледжей и вузов как с потенциальными работниками и т.д.); какие конкретные действия компания должна предпринимать для удовлетворения потребностей и интересов заинтересованных сторон (например, информированность о социальном пакете организации, или о возможности обучения в корпоративном университете и т.д.); какие важные направления КСО компания оставляет без внимания; какие действия и решения компании вызывают недовольство заинтересованных сторон и почему; достаточно ли компания открыта (например, есть ли такие аспекты ее деятельности, по которым заинтересованные стороны хотели бы, но не могут получить информацию).

Идея корпоративной социальной ответственности заключается в том, что социально-ориентированная деятельность приводит к повышению конкурентоспособности компании, что может выражаться в повышении

инвестиционной привлекательности компании, усилении трудовой мотивации, а также повышении деловой репутации компании, в том числе на рынке труда. Одновременно, профессионально подготовленный персонал, ориентированный на длительную или постоянную занятость в организации, проявляющий лояльность во многом определяет результат деятельности самой организации. Это является фактором и условием достижения уровня конкурентоспособности на региональных рынках продукции, товаров, услуг, труда.

Литература:

1. Вводные: аналитика, данные опросов, прогнозы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.article/31716?ysclid=ln3gawo4ek843226854> (Дата обращения: 04.10.2023).
2. Как изменится численность сотрудников [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.articles?hhtmFrom=article&hhtmFromLabel=article_31716 (Дата обращения: 04.10.2023).

Сапрыкина И.А. (к.ю.н., доц.)
Воронеж, ВГУ

НАЛОГ НА СВЕРХПРИБЫЛЬ: НОВЫЕ РЕАЛИИ НАЛОГОВОГО ПРАВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Обязанность каждого налогоплательщика платить законно установленные налоги предусматривается Конституцией РФ в статье 57 и статьей 23 Налогового кодекса РФ. Налоговые доходы являются важным условием существования нашего государства. Налог понимается как: 1) определенная совокупность норм, правовой институт; 2) определенная процедура; 3) материальный объект налогового правоотношения [1, с. 13]. Из закрепленной в Налоговом кодексе РФ дефиниции налога следуют характерные признаки налога: 1) налог устанавливается законно избранными представителями народа (т. е. законно сформированным представительным органом); 2) налог ограничивает право собственности или иное законное владение путем отчуждения части материальных благ в пользу фиска; 3) социально обусловлен; 4) безвозвратен; 5) безвозмезден; 6) общеобязателен; 7) имеет стоимостной (денежный) характер; 8) основан на принципах всеобщности, равенства, соразмерности [1, с. 23].

До недавнего времени отмечалась стабильность системы налогов и сборов РФ, установленной Налоговым кодексом РФ. Перечень подлежащих уплате федеральных, региональных и местных налогов содержится в ст. 13-15 НК РФ. Совокупность предусмотренных законодательством о налогах и сборах обязательных платежей составляет общую систему налогообложения. Наряду с общей системой налогообложения Налоговый кодекс РФ предоставляет налогоплательщику право перейти на систему налогообложения в виде специального

налогового режима. В соответствии с п. 2 ст. 12 НК РФ устанавливаются специальные налоговые режимы, которые могут предусматривать федеральные налоги, не указанные в ст. 13 НК, определяются порядок установления таких налогов, а также порядок введения в действие и применение указанных специальных налоговых режимов. Разделение на общую и специальную систему налогообложения связано с необходимостью выделения из установленного для всех категорий налогоплательщиков порядка исполнения обязанности по уплате налогов упрощенного порядка уплаты налогов для отдельных категорий налогоплательщиков. В соответствии со ст. 18 НК РФ специальные налоговые режимы могут предусматривать особый порядок определения элементов налогообложения, а также освобождение от обязанности по уплате отдельных налогов и сборов, предусмотренных ст. 13-15 НК. Перечень специальных налоговых режимов закреплён в ст. 18 НК.

К числу специальных налоговых режимов относятся:

- 1) система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (единый сельскохозяйственный налог);
- 2) упрощенная система налогообложения;
- 3) система налогообложения при выполнении соглашений о разделе продукции;
- 4) патентная система налогообложения;
- 5) налог на профессиональный доход;
- 6) автоматизированная упрощенная система налогообложения.

Система налогов и сборов РФ базируется на принципах, которые закреплены в ст. 3 НК РФ «Основные начала законодательства о налогах и сборах». Особое значение для налогоплательщика имеет принцип определенности налогообложения. Налоговый кодекс РФ содержит положение, в соответствии с которым при установлении налогов должны быть определены все элементы налогообложения. Принцип определенности налогообложения реализуется также в ст. 17 НК РФ, содержащей требования к юридической конструкции налога, когда каждый вводимый налог должен отвечать обязательному, установленному в законе набору элементов (например, это – объект налогообложения, налоговая база, налоговая ставка и т. д.). По мнению А.В. Демина, содержание принципа определенности налогообложения представлено установленным набором требований: точность (ясность) налоговых предписаний; их общедоступность для понимания; разумный баланс абстрактного и конкретного; полнота (отсутствие фрагментации); логическая и системная согласованность в регламентации налоговых отношений, где каждая принятая норма должна быть вписана в отраслевую систему правового регулирования (*отраслевое взаимодействие*) и согласована с нормами иных отраслей российского и международного права (*межотраслевое взаимодействие*) [2, с. 23].

С 1 января 2024 г. в РФ вводится в действие ФЗ от 04.08.2023 № 414-ФЗ «О налоге на сверхприбыль». Налог на сверхприбыль характеризуется как налог разового характера, что не отвечает общепринятым и устоявшимся в налоговом праве РФ подходам. В связи с введением указанного федерального закона были внесены также соответствующие изменения в Налоговый кодекс РФ. Так, в ст. 1 НК РФ появилась формулировка, в соответствии с которой федеральным законом может быть предусмотрено установление налогов разового характера. Правоотношения, возникающие в связи с взиманием таких налогов, регулируются законодательством РФ о налогах и сборах с учетом особенностей, установленных указанным федеральным законом. Претерпел трансформацию и принцип определенности налогообложения. Появилась изъятие из данного принципа: разовые налоги не подпадают под требование о включении в налоговую конструкцию всех установленных законом элементов налогообложения.

Отмечается, что налог на сверхприбыль отвечает характеристикам чрезвычайного налога. Налогоплательщиками налога на сверхприбыль являются компании, которые созданы до 2020 года и имеют прибыль за 2021-2022 годы более 1 млрд. рублей. Не являются налогоплательщиками этого налога субъекты малого и среднего бизнеса, а также налогоплательщики, применяющие систему налогообложения в виде единого сельскохозяйственного налога. Таким образом, налог на сверхприбыль уплатят крупные компании, у которых прибыль до уплаты налога на прибыль в 2021–2022 годах составила не менее 1 млрд. руб. Для налога на сверхприбыль прошлых лет *не определяется налоговый период*. Этот налог взимается со сверхприбыли, полученной в прежние годы. Налогоплательщиками не являются российские и иностранные компании, имеющие в РФ постоянное представительство, если у них: средняя арифметическая величина прибыли за 2021–2022 годы не превышает прибыль за 2018–2019 годы; прибыль 2021-2022 годы составляет менее 1 млрд. рублей; основной вид их деятельности: добыча нефти, газа, угля, нефтепереработка, производство сжиженного природного газа; дата создания организации (для иностранных организаций – дата открытия представительства РФ) после 1 января 2021 года, кроме реорганизации; есть регистрация в реестре малого и среднего предпринимательства. Для расчета налога прибыль суммируются налоговые базы с учетом переноса убытков предыдущих лет и без учета доходов от дивидендов. Ставка налога составляет 10% от суммы превышения прибыли за 2021-2022 годы над аналогичным показателем за 2018-2019 годы.

Введение налога на сверхприбыль изменило устоявшуюся систему налогов и сборов РФ. Таким образом, можно говорить о формировании в РФ новой системы налогообложения, наряду с традиционно

существующими общей системой налогообложения и специальными налоговыми режимами, - разовой системы налогообложения.

Литература:

1. Винницкий Д.В. Налоги и сборы: Понятие. Юридические признаки. Генезис. – М.: Издательство НОРМА, 2002. – 144 с.
2. Демин А.В. Принцип определенности налогообложения: Монография. – М.: Статут, 2015. – 368 с.

Сигачева Н.Г. (асп.)

Екатеринбург, ИЭ УрО РАН

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ЗДОРОВЬЯ ДЕТСКОГО НАСЕЛЕНИЯ ЗА ПЕРИОД 2016-2020 Г.Г. ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье автор описывает важные приоритеты влияния здоровья детского населения на экономическое развитие региона. Для понимания важности влияния и понимания проблемы в целом, автор провел анализ состояния здоровья детского населения за период 2016- 2020 г.г. Челябинской области. Базой исследования является медицинские учреждения г. Челябинск - 22 учреждения и Челябинская область - 56 учреждений.

Нынешние экономические условия (ухудшение геополитической ситуации со странами Европы и Азии, специальная военная операция, коронавирусная инфекция, инфляция, рост цен, введение санкций в отношении России, запреты на поставки лекарственных препаратов в Россию) вынуждают хозяйствующие субъекты экономики адаптироваться к новым условиям работы для того, чтобы продолжить свое существование.

Состояние здоровья детского населения Челябинской области, по данным на 2021 год, представлено на рисунке 1: максимальный показатель – это хорошее состояние здоровья детского населения, которое составляет 45,7%, удовлетворительное состояние детей, занимает второе место, его показатель составляет 40,3 %, очень хорошее состояние здоровья детского населения занимает третье место, от общей доли, его показатель составил 7%.

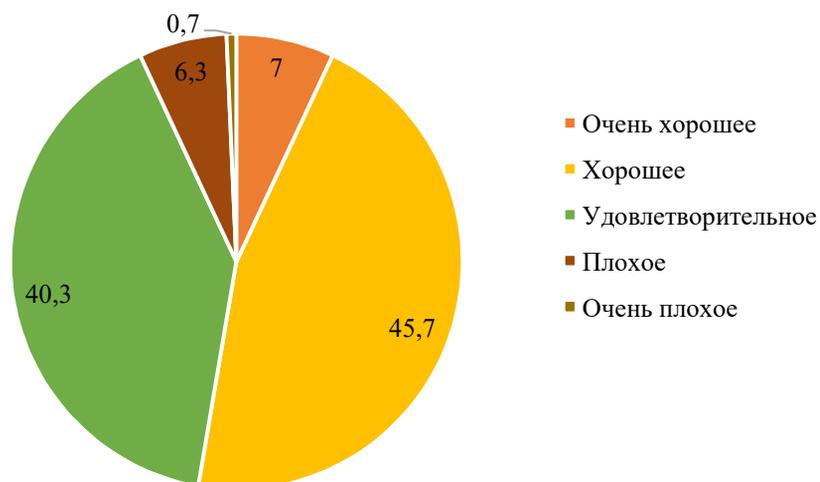


Рис. 1 – Состояние здоровья детского населения Челябинской области по данным на 2021 год, % [2]

На первое января 2021 года, численность детского населения Челябинской области составляло 719 843 человека. В сравнении с 2017 годом произошло увеличение на 29 005 человек, то есть в 2017 году численность детского населения составляло 682 548 человек. В период 2018-2020 г.г., в возрастных группах от 0 до 14 лет и от 15 до 17 лет есть тенденция увеличения численности детского населения. Также отметим, что имеется снижение количества детей в возрастной группе от 0 до 1 года на 8 070 человек, этот показатель связан со снижением рождаемости за данный период. Численность детского населения за период 2018-2020 г.г. по возрастным группам, представлена на рисунке 2.

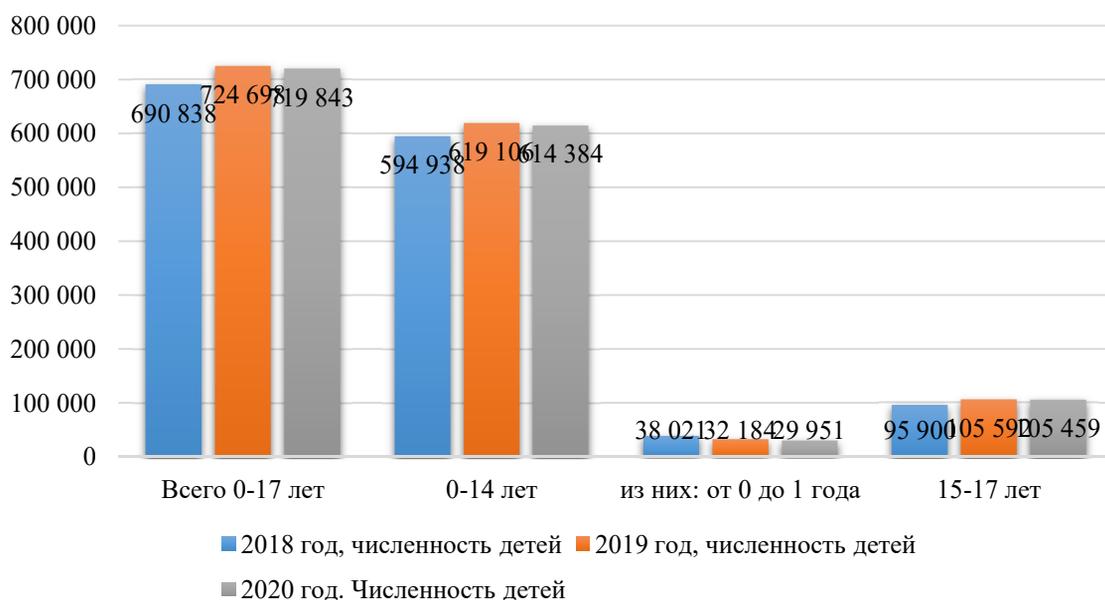


Рис. 2 – Численность детского населения за период 2018-2020 г.г. по возрастным группам, человек [1]

На основании ситуационного анализа рассмотрим динамику общей заболеваемости детского населения челябинской области по возрастным

группам (на 1000 человек детского населения), исследование представлено на рисунках 3,4,5.

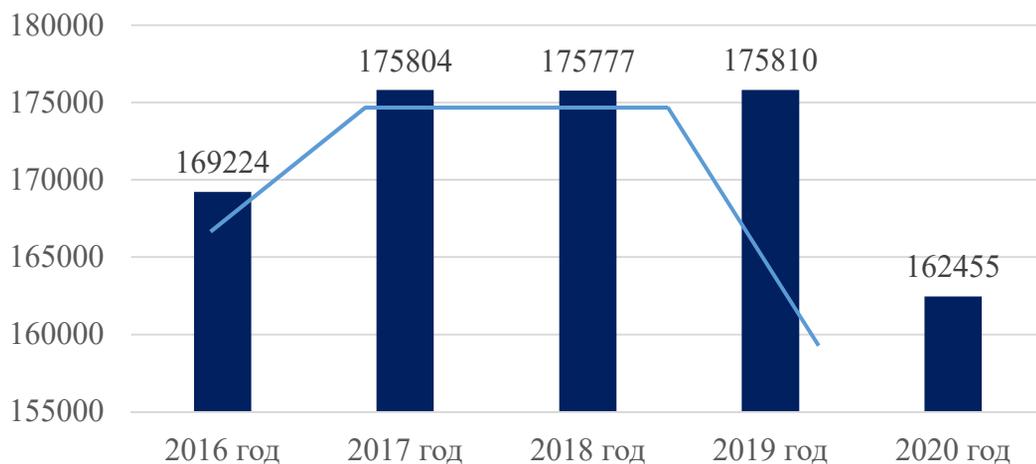


Рис. 3 – Динамика общей заболеваемости детского населения челябинской области по возрастным группам (на 1000 человек детского населения) [1]

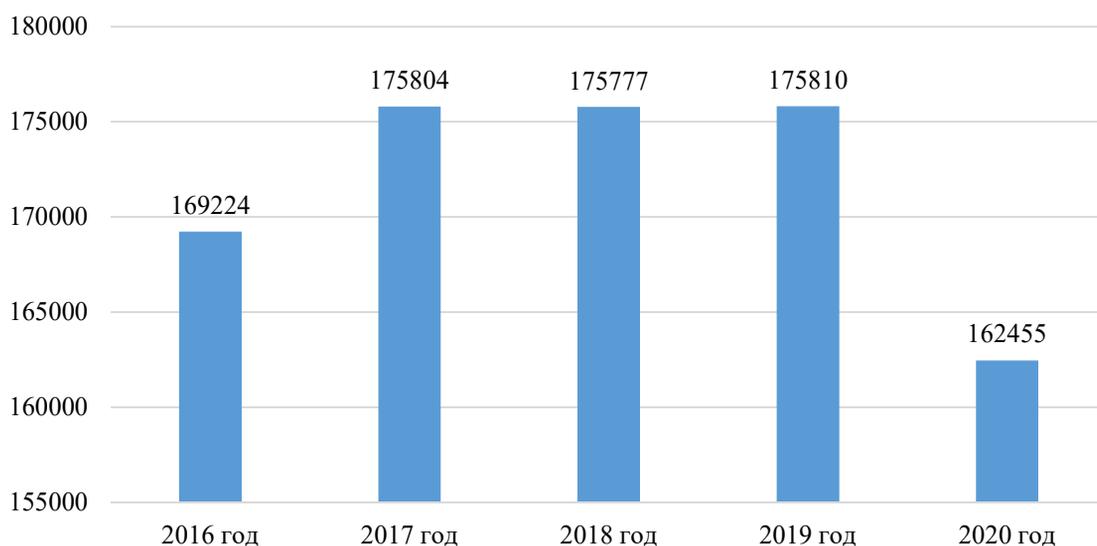


Рис. 4 – Заболеваемость детей 0-14 лет в РФ (первичная) на 100 000 детей [1]

За исследуемый период видно, что заболеваемость детского населения идёт к снижению по всем показателям во всех возрастных группах.

За 5 лет среди детей 0-17 лет отмечается снижение заболеваемости: - Туберкулез – на 42,7 %, сифилис – на 67,5 %; - Инфекция – на 45,2 %; - Психические расстройства – на 1,6 %; - Болезни пищеварения – на 54,2 %; - Астма, астматический статус – на 69,6 %

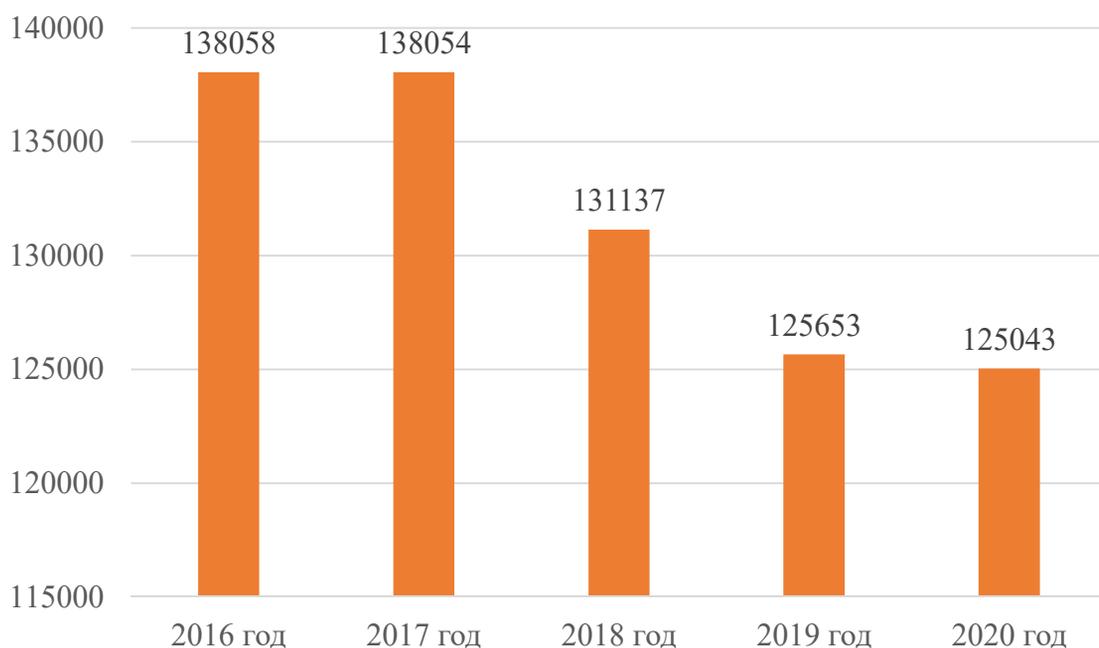


Рис. 5 – Заболеваемость детей 15-17 лет (первичная) в РФ на 100 000 детей [2]

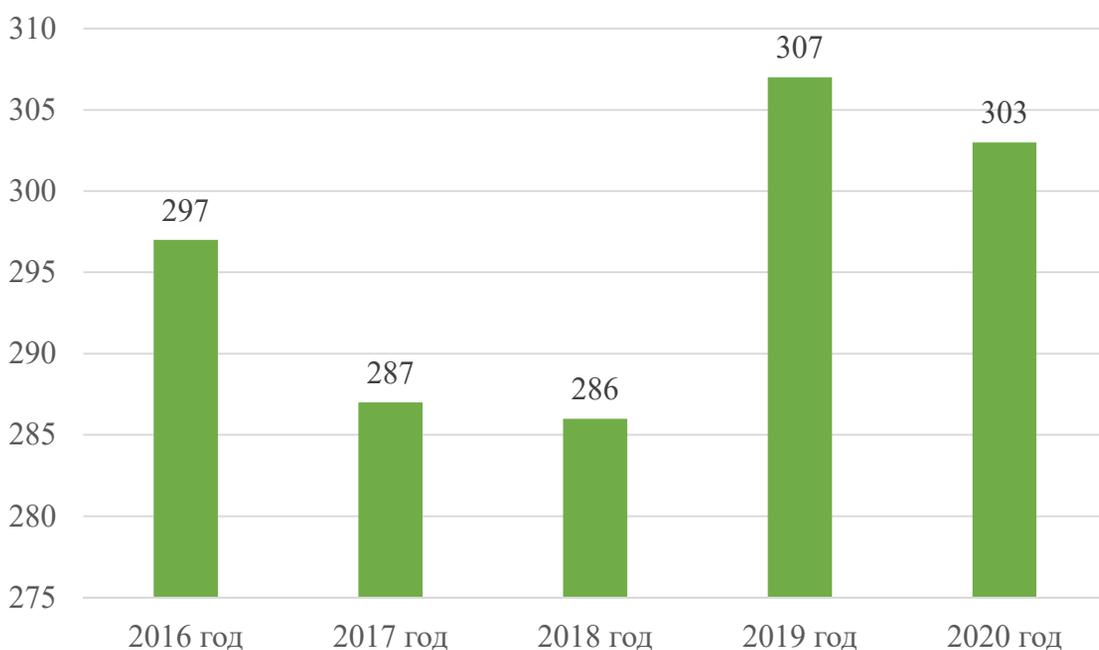


Рис. 6 – Число детей 0 - 17 лет, находящихся на диспансерном учете на 1000 детей в РФ (прикрепленное детское население) [2]

Далее рассмотрим распределение детей по группам здоровья в челябинской области, исследование представлены на рисунке 7,8.

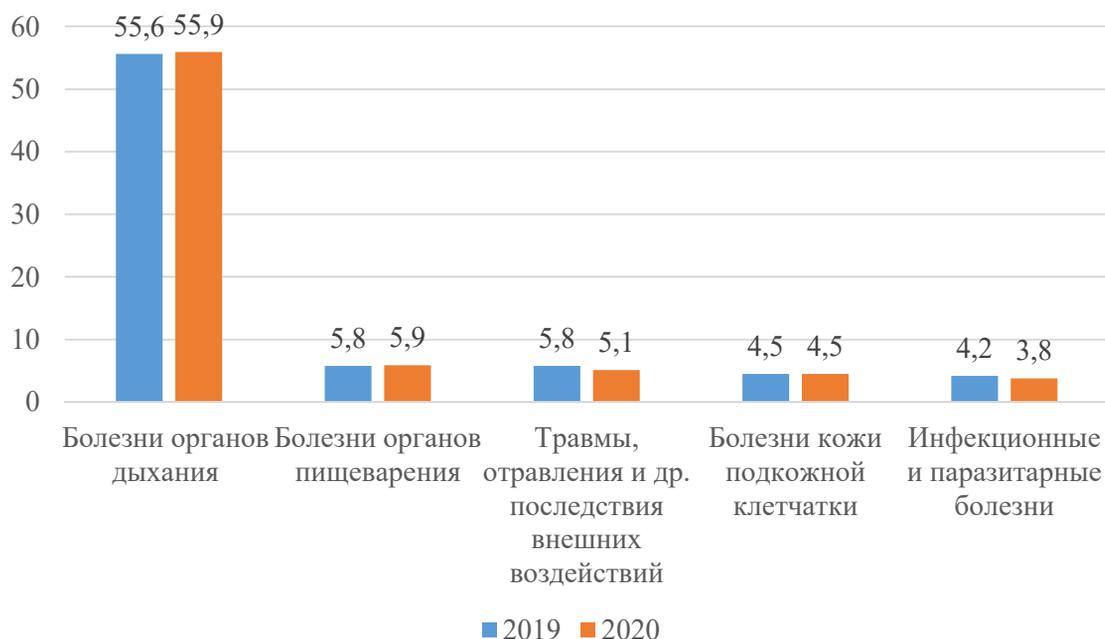


Рис. 7 – Первые ранговые места у детей в возрасте от 0 до 14 лет занимают, % [2]

На первом месте у детей в возрасте от 0 до 14 лет занимают болезни органов дыхания их доля в 2020 году составляет 55,9 процентов.

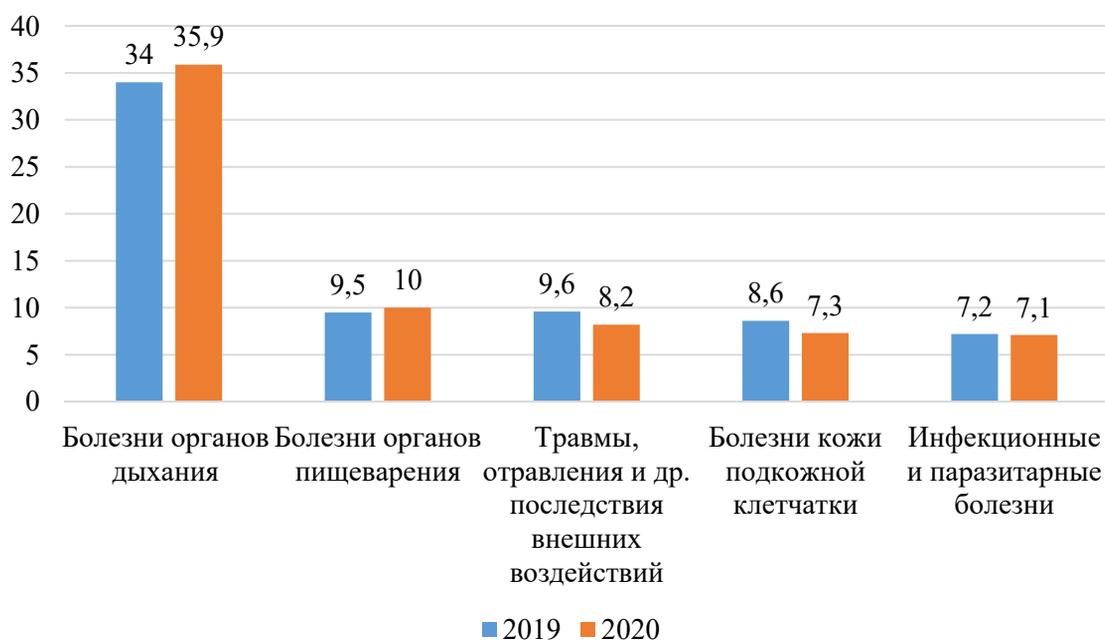


Рис. 8 – Первые ранговые места у детей в возрасте от 15 до 17 лет занимают, % [2]

На первом месте у детей в возрасте от 15 до 17 лет занимают болезни органов дыхания их доля в 2020 году составляет 35,9 процентов.

В настоящее время правительством РФ проводится комплекс мероприятий по состоянию здоровья детского населения, которое осуществляется на основании следующих критериев: [2]

1. присутствие или отсутствие функциональных нарушений и (или) хронических заболеваний (состояний) с учетом клинического варианта и фазы течения патологического процесса;
2. степень функционального состояния главных систем организма;
3. наличие сопротивляемости организма негативным внешним факторам воздействия;
4. уровень достигнутого развития и степень его гармоничности.

Литература:

1. Программа «Развитие детского здравоохранения, включая создание современной инфраструктуры оказания медицинской помощи детям на территории Челябинской области»
2. Обзор состояния детей Челябинской области, материалы XIX конгресса Союза педиатров России 5-7.03.2022 г.

Собиров Н.М. (д.э.н., проф.), **Зокирова Ф.Д.** (к.э.н., доц.)
Душанбе, ТНУ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТАНДАРТОВ ИНТОСАИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО АУДИТА: РОЛЬ И ВЛИЯНИЕ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ ТАДЖИКИСТАНА

Счетная палата Таджикистана играет ключевую роль в структуре управления страны, обеспечивая прозрачность, ответственность и эффективное использование государственных ресурсов.

Счетная палата, является независимым государственным органом, ответственным за аудит финансовой деятельности государственных учреждений и организаций. Ее основные задачи включают в себя проверку законности и эффективности бюджетных расходов, оценку соблюдения финансовых норм и предоставление рекомендаций по улучшению финансового управления.

Одной из ключевых функций Счетной палаты является проведение финансовых проверок государственных органов, включая министерства, агентства и местные органы власти. Эти аудиты направлены на обеспечение того, чтобы государственные средства расходовались в соответствии с законодательными нормами и выделялись на предназначенные цели. Путем проведения регулярных финансовых проверок Счетная палата способствует предотвращению ненадлежащего управления и финансовых нарушений в секторе общественных финансов.

Еще одной значимой ролью Счетной палаты является оценка эффективности государственных программ и проектов. С помощью проверок результативности Счетная палата оценивает, достигают ли эти инициативы своих целей и используются ли ресурсы эффективно. Эта

функция помогает выявлять области для улучшения государственных программ и способствует лучшему планированию и внедрению политики.

Кроме того, Счетная палата Таджикистана обязана представлять свои результаты и рекомендации высшему законодательному органу страны - Маджлиси Оли (Национальная ассамблея). Этот процесс отчетности обеспечивает тщательное изучение результатов проверок избранными представителями, способствуя тем самым прозрачности и ответственности в использовании государственных средств.

Воздействие работы Счетной палаты распространяется далеко за пределы финансового контроля. Рекомендации способствуют реформам в общественном управлении, что приводит к более эффективной деятельности государственных органов и улучшению предоставления услуг гражданам. Более того, работа этой институции способствует укреплению доверия общества к государственным институтам, заставляя их нести ответственность за свои действия.

В последние годы Счетная палата Таджикистана также активно использует современные технологии для улучшения процессов аудита. Использование цифровых инструментов и анализа данных позволяет проводить более всесторонние и эффективные аудиты, особенно в быстро меняющейся цифровой сфере.

Счетная палата Таджикистана, играет решающую роль в продвижении принципов хорошего управления, прозрачности и ответственности в секторе общественных финансов страны. С помощью финансовых и результативных проверок, а также отчетности перед Национальной ассамблеей, этот институт способствует обеспечению сохранности государственных средств, проведению административных реформ и улучшению государственных услуг. Ее влияние простирается и на укрепление доверия общества к государственным институтам, способствуя эффективности работы государственных органов и делая ее неотъемлемой частью управленческой системы Таджикистана.

Государственный аудит играет решающую роль в обеспечении прозрачности, ответственности и эффективного использования государственных средств. Международные стандарты Верховных аудиторских инстанций (ИНТОСАИ) стали критической основой для проведения государственных проверок по всему миру.

ИНТОСАИ, Международная организация Верховных аудиторских инстанций, предоставляет набор всемирно признанных стандартов, известных как Международные стандарты Верховных аудиторских инстанций (МСВАИ). Эти стандарты охватывают широкий спектр принципов, рекомендаций и практик, регулирующих аудиторские процессы органов государственной власти по всему миру.

Одним из основных преимуществ соблюдения стандартов ИНТОСАИ является содействие унификации и согласованности практики государственного аудита. Эти стандарты служат общим языком для аудиторов и заинтересованных сторон, облегчая общение и понимание

результатов аудита. Независимо от страны или юрисдикции аудиторы могут полагаться на стандарты ИНТОСАИ для руководства своей работой и обеспечения высокого уровня качества и профессионализма.

Еще одним важным аспектом стандартов ИНТОСАИ является их акцент на независимости и объективности. Государственные аудиторы должны поддерживать нейтральность и избегать конфликтов интересов. Стандарты ИНТОСАИ предоставляют четкие рекомендации о том, как аудиторы должны вести себя, чтобы обеспечить целостность процесса аудита. Это обязательство к независимости является важным элементом обеспечения доверия в отношении аудиторских отчетов и поощрения общественного доверия.

Стандарты ИНТОСАИ также охватывают принципы прозрачности и ответственности. Когда правительства и аудиторы соблюдают эти стандарты, они создают среду, в которой обеспечивается ответственное управление государственными ресурсами, и граждане могут доверять финансовой и операционной деятельности своего правительства. Прозрачные аудиторские процессы и публикация результатов аудита - ключевые компоненты достижения этих целей.

Более того, стандарты ИНТОСАИ учитывают важность адаптации к меняющейся обстановке в области государственных операций и технологий. Поскольку правительства внедряют цифровизацию и новые методы предоставления услуг, аудиторы должны быть готовы оценивать эти области эффективно. Стандарты ИНТОСАИ предоставляют рекомендации по аудиту в цифровой эпохе, обеспечивая актуальность проверок.

Сотрудничество и обмен знаниями также неотъемлемыми частями стандартов ИНТОСАИ. Участие в глобальной сети верховных аудиторских инстанций позволяет аудиторам обмениваться информационными практиками, опытом и знаниями. Этот коллаборативный подход приводит к постоянному совершенствованию методик аудита и улучшению его качества.

Использование стандартов ИНТОСАИ в государственном аудите является основой эффективного, прозрачного и ответственного управления. Эти стандарты предоставляют рамки, которые способствуют согласованности, независимости и адаптируемости в процессе аудита. При соблюдении стандартов ИНТОСАИ правительства демонстрируют свое обязательство ответственному финансовому управлению и преданность служению наилучшим интересам своих граждан. В мире, становящемся все более связанным, стандарты ИНТОСАИ выступают в роли объединяющей силы в области государственного аудита, обеспечивая проведение проверок на высоком профессиональном уровне независимо от географических границ или политических контекстов.

Счетная палата играет ключевую роль в обеспечении прозрачности, ответственности и хорошего управления в общественном секторе страны.

По мере развития мира, перед Счетными палатами стали ставиться все более сложные и взаимосвязанные задачи.

ИНТОСАИ, Международная организация верховных аудиторских инстанций, служит глобальным центром для Счетных палат, способствуя сотрудничеству, обмену знаний и разработке общих стандартов и практик. ИНТОСАИ разработала всестороннюю систему Международных стандартов верховных аудиторских инстанций (МСВАИ), охватывающую широкий спектр принципов, рекомендаций и методологий, связанных с аудитом.

Одним из главных преимуществ внедрения стандартов ИНТОСАИ в деятельность Счетной палаты является поощрение мировых лучших практик. Эти стандарты являются результатом глобального согласия и отражают коллективную мудрость Счетных палат со всего мира. Принимая их, Счетная палата может использовать огромный объем знаний и выгоду от опыта своих коллег. Это может привести к более эффективным аудиторским процедурам, усовершенствованным методологиям и, в конечном итоге, лучшим результатам аудита.

Кроме того, соблюдение стандартов ИНТОСАИ укрепляет надежность и доверительность работы Счетной палаты. Факт того, что аудиторские процессы проводятся в соответствии с международно признанными стандартами, усиливает доверие общества к результатам и рекомендациям этой организации. Это посылает четкое сообщение о том, что Счетная палата работает с честностью, беспристрастностью и профессионализмом.

Другим многообещающим аспектом является гармонизация аудиторских практик на мировой арене. Когда Счетные палаты разных стран принимают стандарты ИНТОСАИ, это создает общий язык и методологию для аудита деятельности общественного сектора. Эта гармонизация особенно ценна в эпоху увеличивающейся глобализации, поскольку она облегчает сравнение и бенчмаркинг результатов работы правительства.

Стандарты ИНТОСАИ также учитывают необходимость гибкости и адаптирования. Они признают, что структура управления и общественная среда каждой страны могут быть уникальными. Счетные палаты могут настраивать свои методы аудита, при этом придерживаясь основных принципов, изложенных в стандартах. Эта гибкость позволяет Счетным палатам более эффективно решать национальные проблемы.

Более того, коллаборативный характер ИНТОСАИ способствует развитию культуры непрерывного совершенствования. Счетные палаты имеют возможность обмениваться идеями, делиться инновационными практиками и учиться друг у друга. Эта коллаборативная среда стимулирует Счетную палату совершенствовать свои методики аудита и повышать их актуальность в постоянно меняющемся мире.

Перспективы внедрения стандартов ИНТОСАИ в деятельность Счетной палаты обнадеживающие и далеко идущие. Эти стандарты

предоставляют рамки для достижения высокого уровня в аудите, поощряют лучшие мировые практики, укрепляют доверие и облегчают гармонизацию между Счетными палатами по всему миру. Принимая стандарты ИНТОСАИ, Счетные палаты могут повысить свою эффективность, способствовать улучшению управления и, в конечном итоге, более эффективно служить общественным интересам. Путь вперед включает в себя не только принятие этих стандартов, но и активное участие в мировом сообществе Счетных палат для использования общих знаний и опыта в пользу общества.

В эпоху быстро меняющихся структур управления, повышенной общественной критики и растущих требований к прозрачности и ответственности роль Счетной палаты никогда не была столь важной. По мере того, как Счетные палаты сталкиваются с сложными задачами в сфере общественного сектора, актуальность внедрения Международных стандартов Верховных аудиторских инстанций (ИНТОСАИ) в их деятельность не может быть недооценена [1, с. 58].

Мир переживает глобальный сдвиг к принятию мировых лучших практик в управлении и учете. Стандарты ИНТОСАИ включают в себя эти лучшие практики и предоставляют структуру, которая позволяет Счетным палатам выстраивать свои методики аудита в соответствии с мировыми признанными нормами. Таким образом, Счетные палаты позиционируют себя как ключевых участников в продвижении этих практик в своих странах.

В мире, становящемся все более связанным, правительства часто стремятся сравнивать свои результаты с другими странами. Стандарты ИНТОСАИ создают общий язык для аудита через границы. Когда Счетные палаты следуют этим стандартам, становится проще сравнивать эффективность и результативность деятельности общественного сектора, способствуя здоровой конкуренции и улучшению результатов.

Целостность и надежность Счетных палат имеют первостепенное значение. Внедрение стандартов ИНТОСАИ подчеркивает обязательство Счетной палаты к беспристрастности, объективности и профессионализму. Это обязательство повышает доверие общества к результатам и рекомендациям организации, что является ключевым фактором в эпоху, когда требуется прозрачность.

Стандарты ИНТОСАИ разработаны с учетом уникальных структур управления и окружающей среды общественного сектора разных стран. Они предоставляют прочное основание, позволяя при этом настраивать их для решения конкретных национальных потребностей и вызовов. Эта гибкость существенна, поскольку Счетные палаты ориентируются в сложных условиях своего собственного контекста.

Коллаборативный характер ИНТОСАИ способствует формированию культуры непрерывного совершенствования. Счетные палаты имеют возможность учиться у своих мировых коллег, обмениваться инновационными практиками и совместно работать над улучшением

аудиторского процесса. Эта коллаборация выходит за границы стран, создавая поддерживающуюся аудиторских профессионалов.

По мере того как правительства внедряют цифровые технологии, Счетные палаты должны эволюционировать для эффективной аудиторской проверки этих систем. Стандарты ИНТОСАИ были обновлены для учета вызовов, представляемых цифровой эпохой, гарантируя тем самым актуальность проверок в условиях, когда все больше деятельности общественного сектора опирается на технологии.

Внедрение стандартов ИНТОСАИ может привести к более всестороннему и эффективному аудиторскому процессу. Это, в свою очередь, может усилить ответственность правительств перед своими действиями, расходами и предоставлением услуг, способствуя улучшению результатов управления.

В эпоху информации граждане высоко ценят прозрачность и ответственность. Счетные палаты, внедряющие стандарты ИНТОСАИ, лучше удовлетворяют эти ожидания и служат образцами хорошего управления в своих странах.

Внедрения стандартов ИНТОСАИ в деятельность Счетной палаты нельзя недооценить. Эти стандарты выстраивают Счетные палаты в соответствии с мировыми лучшими практиками, облегчают международное сравнение, усиливают доверие, позволяют гибкость, способствуют сотрудничеству и решают вызовы цифровой эпохи. В мире, требующем прозрачности и ответственности, принятие этих стандартов Счетными палатами не только полезно, но и неотъемлемо для выполнения их мандата и эффективного служения интересам общества. В эпоху, где требуется прозрачность и ответственность, принятие Счетными палатами этих стандартов обеспечивает их лидерство в продвижении хорошего управления и ответственного управления государственными делами. Внедрение стандартов ИНТОСАИ в деятельность Счетной палаты представляет собой своевременный и неотъемлемый шаг в направлении модернизации аудита в общественном секторе в современном быстро меняющемся мире. Значимость этих стандартов подчеркивается несколькими ключевыми факторами [3, с. 4].

Прежде всего, принятие мировых лучших практик, воплощенных в стандартах ИНТОСАИ, снабжает Счетные палаты инструментами для выстраивания своих методик аудита в соответствии с признанными нормами. Это не только усиливает эффективность их проверок, но и позиционирует их как лидеров в продвижении этих практик в своих странах.

Во-вторых, способность облегчать международное сравнение становится все более важной в нашем взаимосвязанном мире. Стандарты ИНТОСАИ предоставляют общий язык для аудита через границы, позволяя правительствам сравнивать свои результаты и учиться друг у друга. Это способствует здоровой конкуренции и содействует улучшению управления.

Доверие и надежность - это основа для Счетных палат, и внедрение стандартов ИНТОСАИ укрепляет их обязательство к беспристрастности, объективности и профессионализму. Это, в свою очередь, укрепляет доверие общества к результатам и рекомендациям организации, что является основополагающим аспектом эффективного управления в эпоху, требующую прозрачности.

Гибкость и адаптивность стандартов ИНТОСАИ обеспечивают возможность Счетных палат настраивать свои методики аудита для решения уникальных национальных задач, соблюдая при этом основные принципы. Эта гибкость бесценна, поскольку Счетные палаты ориентируются в сложных условиях своего собственного контекста.

Глобальное сотрудничество, один из фундаментальных принципов ИНТОСАИ, способствует формированию культуры непрерывного совершенствования среди Счетных палат. Это поощряет обмен знаниями, инновационных практик и совместных усилий для улучшения аудиторского процесса. В этой коллаборативной среде Счетные палаты могут развиваться и оставаться актуальными в постоянно меняющемся мире [4, с. 28].

Более того, цифровая трансформация управления требует от Счетных палат адаптации, и стандарты ИНТОСАИ были обновлены, чтобы учитывать вызовы, представляемые цифровой эпохой. Соблюдение этих стандартов обеспечивает Счетным палатам актуальность и эффективность их проверок, даже когда правительства все больше полагаются на технологии.

Усиление ответственности, еще один результат внедрения стандартов ИНТОСАИ, заставляет правительства более ответственно относиться к своим действиям, расходам и предоставлению услуг. Это способствует улучшению результатов управления и подтверждает роль Счетных палат как защитников общественных ресурсов [6, с. 88].

Наконец, ожидания общества высоки в эпоху информации. Граждане требуют прозрачности и ответственности от своих правительств. Счетные палаты, внедряющие стандарты ИНТОСАИ, лучше укомплектованы для удовлетворения этих ожиданий и служат образцами хорошего управления в своих странах.

В итоге, принятие Счетными палатами стандартов ИНТОСАИ не просто выбор, а неотъемлемая необходимость. Эти стандарты предоставляют путь к эффективному аудиту, продвигают мировые лучшие практики, укрепляют доверие и обеспечивают гибкость для учета национальных особенностей. По мере того как Счетные палаты ориентируются в сложной области аудита общественного сектора, внедрение этих стандартов обеспечивает сохранение их ведущей роли в продвижении хорошего управления и ответственного управления общественными ресурсами. В мире, где требуется прозрачность и ответственность, стандарты ИНТОСАИ дают Счетным палатам силу выполнять свои задачи эффективно и служить наилучшим интересам общества [5, с. 48].

Внедрение стандартов ИНТОСАИ в деятельность Счетной палаты - это не просто выбор, а неотъемлемая необходимость для навигации в сложном мире современного управления. Эти стандарты предлагают путь к превосходству в аудите, выстраивая работу Счетных палат в соответствии с мировыми лучшими практиками, способствуя международному сотрудничеству, укрепляя доверие и поощряя гибкость в условиях изменяющихся вызовов.

По мере того как Счетные палаты вступают в цифровую эпоху и сталкиваются с растущими требованиями к прозрачности и ответственности, стандарты ИНТОСАИ служат ориентиром, обеспечивая актуальность и эффективность проверок. Более того, коллаборативный дух ИНТОСАИ способствует формированию культуры непрерывного совершенствования, где Счетные палаты могут учиться друг у друга и совместно способствовать развитию хорошего управления по всему миру.

В эпоху, когда общественные ожидания в отношении ответственного управления высоки, принятие стандартов ИНТОСАИ не только повышает квалификацию Счетных палат, но и подчеркивает их обязательство служить интересам общества. Смотря в будущее, актуальность этих стандартов будет только расти, формируя будущее аудита общественного сектора и способствуя созданию мира, где прозрачность, ответственность и хорошее управление будут преобладать.

Литература:

12. Аудит и выражение уверенности / С. Ф. Низомов, А. А. Мирзоалиев, М. В. Калемуллоев, С. Х. Рахимов. – Душанбе: Мега-принт, 2020. – 364 с. – ISBN 978-99975-984-4-8.

13. Бадалов, Х. Х. Концепция развития аудита в условиях цифровой экономики: теория и практика / Х. Х. Бадалов, С. Ф. Низомов, А. А. Мирзоалиев. – Душанбе: Графика принт, 2021. – 218 с. – ISBN 978-99975-378-4-3.

14. Давлатзода, Д. А. 16 шагов аудита / Д. А. Давлатзода // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2021. – № 4. – С. 73-79.

15. Давлатзода, Д. А. Совершенствование расчетно-аналитических методов посредством технологии блокчейн / Д. А. Давлатзода, С. Ф. Низомов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2021. – № 4. – С. 20-26.

16. Давлатзода, Д. А. Совершенствование бухгалтерского учета с целью трансформации переход, а от классического аудита в цифровой аудит / Д. А. Давлатзода // Chronos. – 2021. – Т. 6, № 1(51). – С. 73-77.

17. Давлатзода Д.А., Зокирова Ф.Дж. Методические процедуры проведения государственного аудита/ Давлатзода Д.А., Зокирова Ф.Дж. // Известия Иссик-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. -2020. -№3(30). - С. 174-178.

18. Зокирова Ф.Дж. Направления повышения эффективности осуществления государственного аудита в Республике Таджикистан/ Зокирова Ф.Дж. //Вестник Таджикского Национального Университета. Серия социально-экономических наук и общественных наук. -2020. -№2. - С.65-70.

19. Зокирова, Ф. Д. Программно-информационное обеспечение эффективности функционирования органов государственного финансового контроля /

Ф. Д. Зокирова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2019. – № 5-1. – С. 42-46.

20. Зокирова, Ф. Д. Институциональные предпосылки формирования государственного аудита / Ф. Д. Зокирова // Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. – 2019. – № 2(25). – С. 333-340.

21. Зокирова Ф. Дж. Современное состояние и перспективы развития рынка налогового аудита в Республике Таджикистан / Зокирова Ф.Дж. // Вестник Таджикского Национального Университета. Серия социально-экономических наук и общественных наук. -2019. -№3. - С.189-194.

22. Низомов, С. Ф. Развитие государственного аудита в условиях цифровизации экономики: теория и практика : Учебник / С. Ф. Низомов, Ф. Д. Зокирова, Д. А. Давлатзода. – Душанбе : «Матбааи ДМТ», 2022. – 159 с. – ISBN 978-99985--7341-3.

Старикова О.С. (к.э.н., доц.), **Гончаров В.Н.** (д.э.н., проф.)
Луганск, ЛГУ им. В. Даля

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Современные государственные и правовые нормы, касающиеся прав и свобод гражданина, отражают глубокие качественные изменения в содержании социально-экономической роли российского государства, которое сегодня юридически провозглашает создание условий, гарантирующих достойную жизнь и свободное развитие. Механизм защиты прав и свобод государства основан на принципах его организации и деятельности, изложенных в Конституции Российской Федерации. Этот механизм основан на государственном признании и закреплении естественных прав и свобод гражданина, а также на взаимосвязи без нарушения этих прав. Это приводит к улучшению социально-экономического развития в регионе и государстве в целом.

Анализ последних исследований. Э.П. Гаврилов в Комментариях к Закону об авторском праве и смежных правах говорит: механизм государственной защиты прав и свобод человека и гражданина основан на некоторых принципах, которые, в свою очередь, устанавливаются нормами Конституции [3, с. 213]. Кроме того, эти принципы нельзя рассматривать как неотъемлемую часть, отдельное звено в механизме защиты прав. Основными из них являются: принцип единства прав и обязанностей, поскольку определяет, что любое субъективное право сопровождается обязательством других субъектов правоотношений соблюдать это право; принцип равных прав и свободы, что устанавливает равные возможности перед законом.

В современное время интерес к социальной сфере, в частности, к социальной защите населения, растет в связи с тем, что в условиях рыночных отношений усиливаются различия населения в уровне жизни, в основном, по уровню доходов, т.е. экономическая сфера.

Кроме того, рассмотрение категорий «право на труд» и «трудовой договор» является основополагающим в данном вопросе. Действительно, новые социально-экономические условия, разнообразие форм собственности, рыночные отношения, внедрение новых методов управления, свобода ведения бизнеса и формирование рынка труда неизбежно ведут к значительным изменениям в экономике производственных отношений и качестве правового статуса их субъектов.

Социальная защита населения – такая же глубокая проблема, как и проблема человеческого существования. С появлением общества возникла необходимость защищать самого человека. Поэтому социальная защита в первую очередь означает создание условий, способствующих существованию и развитию людей как неотъемлемой части социума и представителей общества, наделенного разумом, и как следствие, развитию экономических процессов в обществе и государстве.

Принцип существования человека заключается в том, что он способен не только познавать действительность, но и приспосабливаться к его активным и не всегда благоприятным преобразованиям. История человечества в - реальность формирования и развития социальной защиты миллиардов людей с различными характерами и устремлениями в труде при изменениях в социально-экономических условиях.

Важнейшим вопросом экономико-правовой политики является механизм защиты прав человека. На данный момент большая часть проблем решается с помощью Трудового кодекса. После полной трансформации этого закона о труде были созданы специальные службы, которые разрешают трудовые споры и специальные органы по труду, однако они не в полной мере соответствуют потребностям трудящихся. Если будет создана особая структура судопроизводства по социальным и трудовым вопросам, она станет одним из новых решений, улучшающих механизмы правовой защиты прав работников, что будет влиять на развитие экономической сферы регионов и государства [2, с. 67].

Следует отметить, что трудовые отношения заняли основное место в социально-экономическом праве и данной сфере. В настоящее время, постоянно растет число малых и средних организаций, в которых проблема защиты законных интересов работников становится чрезвычайно актуальной.

Дальнейшие исследования целесообразно направить на рассмотрение проблем, связанных с правовыми нормами и реализацией конституционного права на труд, особенностей экономической реализации этого права категориями людей, нуждающихся в дополнительной защите, такими как женщины, несовершеннолетние и люди с ограниченными возможностями, это будет стимулировать социально-экономическое развитие данных слоев населения и обеспечивать их трудовую безопасность.

Выводы:

- государственная защита является основным принципом защиты трудовых правоотношений;

- основными актуальными проблемами механизма защиты конституционного трудового права граждан Российской Федерации являются такие проблемы, как защита от дискриминации в отношении опасных и вредных условий труда и от вмешательства в достоинство в контексте трудовых отношений, что обеспечивает развитие социально-экономической сферы на территории региона или государства.

Литература:

1. Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций : В 2 т. / М-во высш. и сред. спец. образования РСФСР. Свердлов. юрид. ин-т. - Свердловск : [б. и.], 1972-1973. - 2 т. - С.132-156.

2. Ведяхин В.М., Шубина Т.Б. Защита прав как правовая категория / В.М. Ведяхин, Т.Б. Шубина// Правоведение. - С.-Пб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та. – 1998.- № 1. - С. 67-79

3. Гаврилов Э.П. Комментарий к Закону об авторском праве и смежных правах (постатейный). 4-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2005. 384 с.

4. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 229 с.

5. Горохов Б.А., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений // Правоведение. - С.-Пб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2003, № 6. - С. 30-47

6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебное пособие / Гусов К.Н., Толкунова В.Н.// Под ред.: Толкунова В.Н. - М.: Юрист, 2013. - 448 с.

7. Зайкин А.Д. Российское трудовое право: Учеб. для вузов / [А.Д. Зайкин, А. А. Абрамова, И. К. Дмитриева]. - Москва: "ИНФРА-М": Норма, 1997 (под.ред. 2013г.). - 410 с.

8. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: официальный текст с учетом актуальных поправок: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года]. - Москва: АЙРИС-пресс, 2019. – 61с.

9. Колобова С.В. Защита конституционных прав граждан Российской Федерации в сфере труда: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.02 / Саратов. гос. акад. права. - Саратов, 2001. - 28 с.

10. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации / В.И. Миронов – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. – 768 с.

11. Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты // Журнал российского права. - М.: Норма, 2003, № 7. - С. 29-38

12. Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003г. О проверке конституционности ч.1 ст.374 ГК.

13. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ».

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

15. Федеральный закон от 26.12.2005 N 189-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА И УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ИХ РЕШЕНИИ

Рынок труда играет очень важную роль в современной экономике. Как крайне сложный распределительный механизм, он обеспечивает соединение работников с рабочими местами. Тем самым оказывает влияние и на производительность, и на темпы роста, и на многие другие параметры экономики [1, с.9].

Серьезный «кадровый кризис», характерный для современного рынка труда, является следствием демографической «ямы» 90-х гг. XX века, оттока мужской части населения трудоспособного возраста из страны после начала СВО и специфического поведения молодежи, ее социально-профессиональной неопределенности и особенности воспитания. При этом именно активное вовлечение молодежи в трудовую деятельность позволит нивелировать сложность ситуации на рынке труда, так как данная категория населения обладает высоким трудовым потенциалом, высокой социальной и трудовой мобильностью, быстротой обучаемостью, креативным мышлением и энергичностью.

Молодежный рынок труда состоит из молодых людей, нуждающихся в трудоустройстве, и является основной базой пополнения трудовых ресурсов. Согласно прогнозам Минтруда России, сделанным в ходе разработки Правительством Российской Федерации стратегических инициатив социально-экономического развития России до 2030 года, именно молодежь должна стать ключевой возрастной группой с точки зрения обеспечения ускоренного развития страны. Для реализации прогноза и по поручению Президента Российской Федерации В.В. Путина в октябре 2021 года разработана долгосрочная программа содействия занятости молодежи (пункт 2а), предусматривающая меры, направленные на вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность. Особое внимание обращено на содействие занятости граждан Российской Федерации в возрасте до 24 лет. По оценкам экспертов, реализация программы позволит к 2030 году увеличить вовлеченность молодежи в экономику почти на четверть[2].

Однако, в России молодежная группа 15–29 лет динамично сокращается и в 2022 году составила 14,3% (табл.1).

Таблица 1

Доля населения в возрасте 15–29 лет в России по годам с 2000 по 2022г., %
от всего населения

Страна	Годы					2022 год к 2000 году (+/-)
	2000	2005	2010	2015	2022	
Россия	22,8	24,6	23,3	19,4	14,3	-8,5

Источник: Таблица составлена автором на основе материалов

По сравнению с 2000 годом доля населения в возрасте 15–29 лет в России в 2022 году снизилась на 8,5 п.п. К тому же уровень безработицы среди молодежи остается стабильно высоким (выше среднего по стране), имеет сезонные всплески в июле и январе, что может быть связано с экзаменами, каникулами и отпусками. Безработица среди молодых людей в возрасте 15-19 лет по итогам 2022 года составила 31,6%, а среди молодежной группы 20-24 года - 14,4%.

Кроме этого, для молодежного рынка труда необходимо не только подготовить из молодых людей специалистов по разным направлениям, но и создать им все условия для труда, чтобы они шли трудиться именно в те отрасли, где имеется потребность.

На рисунке 1 рассмотрим долю вакансий для молодежи от общего числа размещенных вакансий, а также долю размещенных резюме.

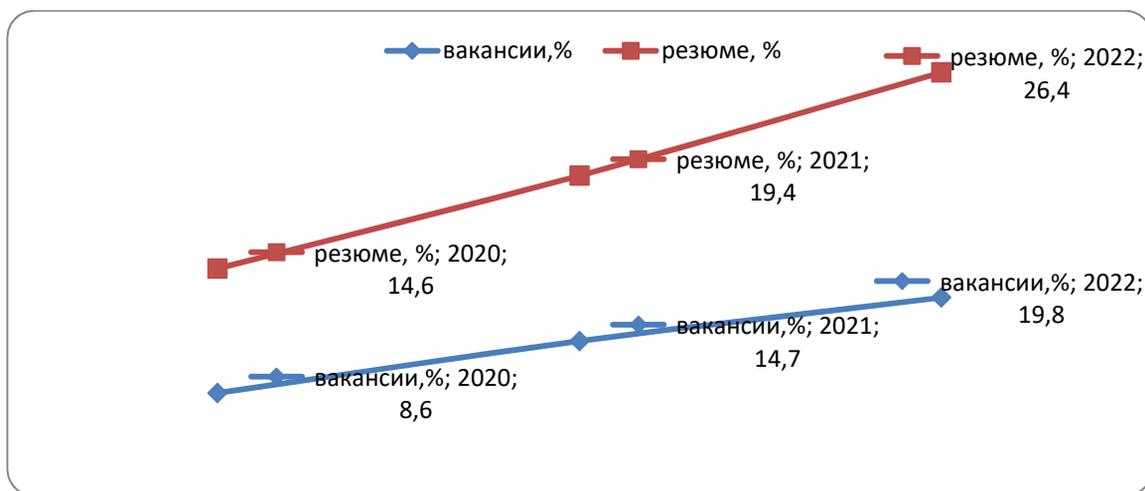


Рис.1 – Доля вакансий и резюме молодых специалистов в России в 2020-2022 годах, %

Источник: Росстат [3]

За двухлетний период, с 2020 года по 2022 год, произошло значительное увеличение количества вакансий – на 11,8 п.п., а так же изменение спроса на сотрудников без опыта – на 11,2 п.п. При этом

заметный разрыв между показателями вакансий сохранился и имел динамику роста.

Причинами сложившихся проблем на молодежном рынке труда являются:

1) недоверчивое отношение работодателей к молодежи, проявляющееся либо в нежелании брать молодых людей на работу, либо в трудоустройстве только на низкооплачиваемые должности или должности с ограниченным спектром обязанностей, не предполагающих профессионального развития и карьерного продвижения,

2) неподготовленность большинства молодых людей по окончании учебы к трудовой жизни, отсутствие у выпускников необходимых для работы по специальности практических умений и навыков, неумение применять полученные профессиональные знания на практике,

3) необходимость оперативно адаптироваться под трансформацию экономики и осваивать новые цифровые навыки [4,с.269].

Решением проблем развития молодежного рынка труда активно занимается Правительство России. Так, в марте 2021 года оно запустило программу субсидирования найма молодежи, в рамках которой предусмотрены меры поддержки занятости молодежи. Работодатели стали получать субсидии за трудоустройство безработных и выпускников 2020 года. В конце 2022 года меру поддержки продлили на весь 2023 год[5]. Компании и организации, которые в 2023 году возьмут к себе на работу молодых людей, смогут рассчитывать на господдержку в рамках программы субсидирования найма, где можно трудоустроить отдельные категории граждан в возрасте до 30 лет. Субсидия будет равна 3 МРОТ, увеличенным на районный коэффициент, сумму страховых взносов и количество трудоустроенных, чтобы получить господдержку, работодателю нужно обратиться в центр занятости для подбора специалистов под имеющиеся вакансии. Данная программа, на наш взгляд, позволит поддержать работодателей и помочь молодёжи быстрее найти работу.

Кроме того, в настоящий момент в ВУЗах организованы отдельные подразделения, работа которых направлена на трудоустройство студентов старших курсов и выпускников. Ранее данная поддержка также существовала, но была плохо организована и порой носила формальный характер. Сегодня эффективность работы таких Центров профориентации и трудоустройства в высших образовательных учреждениях существенно возросла. По данным Росстата [3], на конец 2022 г. уровень трудоустроенных выпускников в различные компании достиг 54%, в том числе, 17% из них трудоустроены в те же ВУЗы, в которых они получали образование. На наш взгляд, увеличение эффективности работы Центров профориентации и трудоустройства при ВУЗах стало отождествление востребованности образовательного учреждения и уровня трудоустройства выпускников. В связи с этим в российских образовательных учреждениях проводятся «Ярмарки вакансий» с привлечением представителей компаний по специализации ВУЗа.

Следует отметить, что поддержка трудоустройства молодых специалистов организуется посредством различных государственных программ по направлениям IT, развития науки и инноваций, а также медицины и педагогики. Государством выделяются средства на поддержку и привлечение молодых работников в перечисленных сферах с целью повышения конкурентоспособности страны в указанных областях. Поощрения выражаются в следующем. Например, реализуется программа «Земский доктор», которая направлена также и на молодых специалистов, она позволяет медицинским работникам получить до 2 млн. рублей при переезде в сельскую местность и проработать там не менее пяти лет. Подобная программа есть и для педагогов – «Земский учитель», подразумевающая компенсационную выплату для учителей до 2 млн. руб., которую можно потратить в личных целях.

Таким образом, в настоящее время государство реализует широкий спектр мероприятий для поддержки молодежи в трудоустройстве, так как данная категория населения имеет для него приоритетное значение. Такого рода поддержка оказывает положительное влияние на функционирование рынка труда и в дальнейшем будет способствовать развитию отечественной экономики.

Литература:

1. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения [Текст] : доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ / [Гимпельсон Владимир Ефимович, Зудина Анна Алексеевна, Капелюшников Ростислав Исаакович и др.] ; под редакцией В. Гимпельсона [и др.] ; Центр стратегических разработок, Человеческий капитал. - Москва : Высш. шк. экономики, 2017. - 145 с.
2. Владимир Путин оценил разработанную Минтрудом и АСИ программу содействия занятости молодежи. URL: <https://asi.ru/news/184245> (дата обращения 04.10.2023).
3. Федеральная служба государственной статистики — <https://rosstat.gov.ru/>
4. Гребняк О.В. Особенности формирования рынка труда молодежи в обществе цифровой экономики // Государственная молодежная политика: национальные проекты 2019–2024 гг. в социальном развитии молодежи: Материалы Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 20–21 апреля 2020 года) / Отв. ред. Т.К. Ростовская, ИСПИ ФНИСЦ РАН. — М.: Изд-во Перспектива, 2020. — С. 269–274.
5. Министерство экономического развития Российской Федерации — <https://economy.gov.ru/>

Углова Е.А. (студ.), Юрзинова И.Л. (к.э.н., доц.)
Москва, ФУ при Правительстве РФ

НОВЫЕ ФОРМЫ КОНКУРЕНЦИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ СТРАХОВАНИЯ

На сегодняшний день классическое понимание общественности значения конкурентной борьбы на рынке страхования, которая представляет собой ряд сопернических действий организаций страхования

по привлечению клиентуры, не имеет возможности в полной мере охарактеризовать масштаб путей борьбы компаний за клиентуру. Это может способствовать получению граждан, взаимодействующих со страховыми компаниями, искажённой информации. Отсутствие учёта характерных черт конкуренции страховой компании способствует такому исходу как её банкротство.

Среди наиболее значимых характеристик рационального поведения получателя страховых услуг следует отметить:

- укоренившиеся за период существования услуги предпочтения граждан в выборе страхования;
- возможность пользования любой информацией, которой владеет потребитель:
 - идентичные форматы покупок в разное время;
 - выбор наиболее выгодного предложения среди тех, которые есть на рынке [1, с. 250].

Исследования XXI века показывают, что на финансовых рынках поведение потребителя, не имеющего специальной финансовой подготовки, не отвечает в полной мере характеристикам рациональности в данном вопросе. В связи с этим в следующей таблице представлены ошибки гражданина, который пользуются услугами страхования.

Таблица 1

Не отвечающие критериям рациональной парадигмы моменты в поведении потребителя на финансовом рынке

Ошибка потребителя	Пример
Потребители имеют необходимость в совершении какой-либо финансовой операции, например «накопить или увеличить денежные средства», но у них отсутствуют предпочтения какой-либо финансовой услуге	Гражданин пришел в банк с желанием приумножить денежные средства, которые он ранее накопил, но он не знает о финансовых инструментах, в связи с чем не сможет выбрать наиболее подходящий
Отсутствие у потребителя информации о финансовых услугах	Гражданин не знал или не был достаточно мотивирован для того, чтобы изучить рынок финансовых услуг
Решения о выборе финансовой услуги в разные периоды развития экономики страны различны	Гражданин обратился в банк за финансовой услугой в период кризиса, но не знал, что наиболее эффективный инструмент в это время – депозит в валюте в надежном банке
Выбор финансовой услуги под влиянием рекомендаций, а не на основе собственного анализа информации о финансовых услугах	Гражданин пришел в банк без собственных знаний и всю информацию уточнял у работника банка, которому выгодно натолкнуть потребителя на определенное решение

Источник: Таблица составлена автором на основе материалов Крупка Я. Д. Новые аспекты контроля и регулирования деятельности страховых компаний / Я. Д. Крупка. // Проблемы экономики. – Харьков, 2019. – №3(41). – С. 240-245.

Традиционное понимание конкуренции страховых компаний (борьбы за потребительский спрос) сегодня не соответствует действительности в связи с наличием таких особенностей конкурентной борьбы на рынке страхования как:

1. новые виды конкурентной борьбы связывают не только страховые компании в качестве субъектов противоборства, но и привлекают иные институты финансовой сферы, а также бюджетные организации;

2. виды конкуренции на рынке страхования могут быть связаны с противоборством между разными отделами компании страхования;

3. виды конкуренции могут быть связаны со стремлением разных компаний поспособствовать выполнению задачи, поставленной клиентом, при помощи отличных друг от друга способов и видов страхования;

4. наличие таких классификаций конкуренции среди страховых компаний как ценовая и неценовая конкуренция [3, с. 90].

Следует отметить, что основополагающей причиной для возникновения конкуренции среди страховых компаний является потребитель, который ведёт себя иррационально и нередко обращает внимание при выборе организации на неочевидные факторы.

Первая форма конкурентной борьбы на страховом рынке – это классическая. Значение классического вида конкурирования можно определить так: происходит борьба между двумя или большим количеством компаний страхования, целью которой является завоевание внимания потребителя (клиента). При классическом конкурировании страховые фирмы имеют равные характеристики предложения по параметрам: форма страхования, канал продаж.

Можно разделить классическую конкуренцию на виды, представленные в следующей таблице.

Таблица 2

Виды рыночной конкуренции

Название вида конкуренции	Описание вида конкуренции
Ценовая конкуренция	Конкуренция в формате борьбы компаний на основе снижения стоимости услуги
Неценовая конкуренция	Программная конкуренция в формате борьбы компаний на основе улучшения условий страхования для клиента
	Потребительская в формате борьбы компаний на основе улучшения качества обслуживания клиентов

Источник: Таблица составлена автором на основе материалов Шайдуллин А. И. Анализ конкуренции в банковской сфере России / А. И. Шайдуллин. // Проблемы и современные тенденции экономического развития. Сборник научных трудов. – Москва, 2018. – С. 100-102.

Вторая форма конкурентной борьбы между страховыми компаниями представляет собой канальную. Данный вид конкуренции осуществляется

в момент противоборства фирм страхования, целью которых является привлечение клиентов и которые учитывают характерные черты определённого канала продаж (либо же конкурирование разных подразделений одной страховой компании за клиентуру разных каналов продаж).

Канальная конкуренция на рынке страхования может быть двух видов:

1. межстраховая (борьба компаний, которые учитывают характерные черты канала или каналов продаж;
2. моностраховая (борьба внутри одной фирмы, когда конкурирование происходит среди каналов продаж) [5, с. 12].

Третья форма конкурирования на рынке страхования – межвидовая конкуренция, особенность которой заключается в том, что компаниям или подразделения одной компании противоборствуют друг с другом ради выполнения одной задачи клиента, но с применением разных видов страхования.

Четвёртая форма конкурентной борьбы компаний называется межрыночной. При данной форме конкурирования происходит борьба страховой компании с фирмой, которая не является частью рынка страхования, с целью привлечения клиента, стремящегося получить страховую или нестраховую услугу.

Так, были рассмотрены все современные виды конкуренции на рынке страхования. Кроме того, отмечены особенности каждого из четырёх видов: межрыночная, межвидовая, канальная и классическая конкуренция.

Среди характерных черт нынешнего рынка страхования на территории России, которые ведут к появлению новых форм конкурирования страховых фирм, можно отметить такие как:

1. иррациональное поведение клиентов;
2. растущий уровень получения клиентами услуг путём привлечения посредников;
3. наличие недочётов в процессах регулирования рынков в области финансовых отношений.

Страховым фирмам в России необходимо более эффективно осуществлять изучение деятельности конкурирующих фирм, а также иные рынки смежных областей. В связи с этим будет расти качество прогнозов, составленных из возможных изменений в рамках рынка страхования.

Литература:

1. Дрюк Т. В. Инновационные бизнес-модели на мировом страховом рынке в эпоху цифровизации / Т. В. Дрюк. // Современные финансовые рынки в условиях новой экономики. – 2023. – С. 249-254.
2. Крупка Я. Д. Новые аспекты контроля и регулирования деятельности страховых компаний / Я. Д. Крупка. // Проблемы экономики. – Харьков, 2019. – №3(41). – С. 240-245.
3. Балова С. Л. Современные технологии взаимоотношения финансового сектора с клиентами / С. Л. Балова. // Экономика. Бизнес. Банки. – 2019. – №5(31). – С. 86-98.
4. Шайдуллин А. И. Анализ конкуренции в банковской сфере России / А. И. Шайдуллин. // Проблемы и современные тенденции экономического развития. Сборник научных трудов. – Москва, 2018. – С. 100-102.
5. Федяинова А. А. Современные методы конкуренции в банковской сфере / А. А. Федяинова. // Столыпинский вестник. – 2020. – Т.2. – №2. – 12 с.

Федченко А.А. (д.э.н., проф.),
Романов П.А. (студ.), **Магомедхаджиева С.С.** (студ.),
Москва, ФУ при Правительстве РФ

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДЫ ИХ ОЦЕНКИ

Важность мотивации труда персонала заключается в том, что она прямо влияет на развитие организации. Орган управления предприятием должен всегда отслеживать основные причины мотивации работников для реализации стимулирования. «Что я хочу получить от работы?» – этот вопрос задаёт себе каждый человек для определения мотивов выхода рабочую смену. Ответ на вопрос представляет ценности и желания человека, на которые необходимо обращать внимание начальству [1, с. 25].

Мотивация труда работников классифицируется на следующие разделы, представленные в таблице.

Таблица 1

Классификация мотивации труда

Наименование классификации	Виды мотивации труда
По основным группам потребностей	Материальная, предусматривающая денежные выплаты в оговоренном размере и с определённой периодичностью
	Трудовая, зависящая от содержания работы, количества рабочих задач, а также условий труда
	Статусная, которая определяет стремление работника занять наиболее высокую должностную позицию
По используемым способам	Нормативная, которая основана на психологическом воздействии на человека (например, внушение и убеждение)
	Принудительная, которая связана с угрозами и давлением от влиятельного авторитета
	Стимулирующая, которая даёт побуждение к трудовой деятельности извне
По источникам возникновения	Внешняя, включающая методы воздействия на персонал, исходящие не от самого работника
	Внутренняя, предполагающая развитие мотивации сотрудника самостоятельно, либо формируется под воздействием стимулов
По направленности и достижению целей	Отрицательная, которая базируется на негативных стимулах (например, выговор и штраф)
	Положительная, характеризующаяся использованием по отношению к сотрудникам позитивных стимулов (например, поощрение в виде похвалы и денежное вознаграждение)

Источник: Таблица составлена автором на основе материалов Балахонова, В. А. Основные виды и функции стимулирования деятельности персонала / В. А. Балахонова. // Вестник современных исследований. – 2018. – №10.2. – С. 25-27.

Для повышения эффективности работы персонала в организациях необходимо использовать методы материального и нематериального

стимулирования. Материальное стимулирование делится на две группы стимулов: денежная и неденежная.

Денежное стимулирование предполагает наличие денежного эквивалента и подразумевает различные экономические стимулы. Заработная плата – это основа системы оплаты труда и мотивации работника; важнейший инструмент для оказания влияния на работоспособность персонала. В зависимости от количества и качества выполненной работы для работника определяется размер зарплаты. Политикой организации может быть установлена одна из форм оплаты труда: повременная или сдельная. При повременной форме заработная плата рассчитывается, исходя из количества отработанного времени, а также с учетом уровня квалификации персонала. При сдельной оплате труда объем зарплаты напрямую зависит от количества и качества результатов проделанной работы. [2, с. 346].

Для дополнительного стимулирования существует система премий и бонусов, которая подразумевает возможность получения дополнительного дохода от выполнения определённых условий, обозначенных руководством. Кроме того, денежное стимулирование включает надбавки, компенсационные выплаты, ссуды, льготное кредитование и т.д.

В систему неденежного стимулирования входят социальные стимулы (медицинское обслуживание, страхование, обеспечение питанием, оплата расходов на транспорт и отпусков) и функциональные стимулы (улучшение условий труда и облегчение работы) [3, с. 670].

Нематериальное стимулирование делится на четыре основные категории: социально-психологическое стимулирование (признание в обществе, престижность работы), творческое (возможность развивать и реализовывать свои таланты и способности, возможность участвовать в управлении), моральное (уважение родных и близких людей, получение наград за достижение результата), свободное время (режимы труда и отдыха, подразумевающие гибкий график работы, возможность дополнительного отпуска).

Все методы для оценки эффективности системы мотивации работников стоит разделить на две большие группы: перечная и вторичная оценка.

Первичную оценку необходимо проводить ещё в момент собеседований и приёма сотрудника на работу. Главная задача первичной оценки заключается в выявлении у будущего работника интереса к организации, в которую он нацелен устроиться на работу. Следует заранее узнавать, насколько потенциальный работник подготовлен к продуктивному выполнению должностных обязанностей и какие мотивы им движут. Такая оценка позволяет заранее выявлять работоспособных кадров и отдавать им предпочтение при выборе среди кандидатов на должность.

Вторичную оценку руководству компании нужно проводить среди своего персонала. основополагающая цель: выяснение мотивов

определённых работников в достижении высокой планки показателей деятельности и результатов работы компании вообще. Вторичная оценка способствует выявлению персонала с высоким уровнем потенциала, анализирует степень эффективности системы мотивации в организации. Это, в свою очередь, способствует оптимизации управления персоналом и подбором наиболее подходящей системы мотивации [4, с. 159].

Теперь рассмотрим наиболее известные способы для оценки стимулирования и мотивации рабочих кадров.

Во-первых, для оценки мотивации труда и его стимулирования применяются опросы. Наиболее популярные в организациях методы проведения опроса: анкетирование и интервью. Анкетирование обычно проходит в виде тестов, в которых испытуемым предлагается отвечать на вопросы с вариантами ответов и на вопросы, требующие развёрнутого ответа. Работник указывает из существующих вариантов (мотивов, ценностей, интересов) наиболее подходящие. Интервьюирование предполагает личную встречу работников с работодателем, в ходе которой будут заданы вопросы, касающиеся условий труда, графика работы, отношений с коллегами и другие.

Во-вторых, руководство применяет психологические тесты. Они включают в себя различные вопросы, в результате ответа на которые испытуемый получает результат в виде анализа своих психологических особенностей. Существование психологических тестов позволяет анализировать уровень развитости свойств личности каждого работника. Примером может быть желание работать в коллективе или склонность к работе вне коллектива (самостоятельно).

В-третьих, в развитых компаниях, нацеленных на развитие рабочей силы, для оценки системы мотивации и стимулирования работников используются проективные методики. Данные методики базируются на анализе скрытых мотивов работника. Основа проектных методик: индивидуум способен к отражению своего жизненного опыта и установок на искусственно созданные ситуации. Нередко такие методы состоят из других различных методов. Примером тому является: решение различных кейсов, в которых представлены ситуации и проблемы, исходя из которых необходимо подробно описать свои действия и способы решения трудностей. Если создатели кейса точно и верно будут подбирать ситуации для людей различных профессий, то это позволит выявлять профессионализм, творческий подход и способность к нестандартному подходу к проблеме работника [5, с. 114].

В-четвёртых, для оценки системы мотивации и стимулирования рабочих кадров часто применяется технический анализ. Этот метод опирается на показатели эффективности производственного процесса, он нацелен на анализ уровня мотивации коллектива. Одним из примеров технического анализа является расчёт показателей производительности труда. Диагностика экономической способности к стимулированию

наглядно демонстрирует количество затрат на моральное и материальное обеспечение стимулами персонала компании.

Таким образом, каждый работник имеет определённые мотивы для посещения работы, а каждый работодатель стремится подобрать стимулы, которые подойдут для удовлетворения мотивов работника и повышения работоспособности персонала. Для того, чтобы достигнуть целей, которые стоят перед компанией, управляющему следует грамотно подходить к использованию различных инструментов стимулирования персонала.

Литература:

6. Балахонова, В. А. Основные виды и функции стимулирования деятельности персонала / В. А. Балахонова. // Вестник современных исследований. – 2018. – №10.2. – С. 25-27.

7. Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии / А. В. Ребров. // М.: Инфра-М. – 2019. – №199. – 346 с.

8. Зензера, С. А. Проблемы организации, мотивации и нормирования труда на российских предприятиях / С. А. Зензера. // Молодой ученый. – 2017. – №10. – С. 669-672.

9. Чупина, И. П. Оценка эффективности системы мотивации персонала в организации / И. П. Чупина, Н. Н. Симачкова. // Стратегическое развитие инновационного потенциала отраслей, комплексов и организаций. – 2021. – №14. – С. 158-161.

10. Ситдикова, Л. Ф. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / Л. Ф. Ситдикова, И. И. Садриева. // Вектор экономики. – 2018. – №5. – С. 111-114.

Фирсова Е.А. (студ.), **Каширская Ю.А.** (студ.),
Клименко Ю.А. (преп.)
Воронеж, Колледж ВИВТ

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ГЕЙМИФИЦИРОВАННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

В виде одной из новых бизнес-концепций рассматривается геймификация. В нее входят комбинации множества интересных идей, которые были вовлечены из методик, которые связаны с лояльностью, игровыми механиками и поведенческой экономикой.

В настоящее время успехи или провалы развивающихся организаций все в большей мере определяются тем, какой уровень будет по вовлечению клиентов и сотрудников. Есть ли возможности для того, чтобы преодолевать информационный шум? На основе каких способов мы можем обеспечить заинтересованность среди представителей нового поколения, которые росли, как говорится, играя?

Анализ демонстрирует, что игры весьма часто считаются в виде источника проблем. При этом, они рассматриваются в виде той единственной области, в которую мы хотим, чтобы нас вовлекли.

Уже давно в разных крупных компании осознали потенциал, связанный с геймификацией. Поэтому стали разрабатывать соответствующие программные продукты. Прибыль в ходе их применения уже на настоящий момент будет составлять сотни миллионов долларов.

Внутри геймификации мы осуществляем акцент не на том, какая функциональность исследуемых систем, а на том, какой учет по внутренним связям среди людей внутри компаний. Осуществление оптимизации систем происходит при рассмотрении эмоциональных состояний сотрудников (их чувств, мотивации и т.д.).

Реализация подбора по персоналу на базе игровой формы имеет достаточно много преимуществ. Применение шаблонных форм, таких как рассмотрение резюме или заслушивание кандидата, не во всех случаях могут дать представление относительно того, какова гибкость мышления у кандидата. Использование игровых сценариев (решаются различные задачи, проигрываются ситуации) или постановка нестандартных вопросов на собеседовании, дает возможности для проверки творческих способностей потенциальных сотрудников. Важно осознание внутренней сути, определение мест участников процесса [1].

В качестве основной цели геймификации мы можем рассматривать рост возможных продаж. Нет необходимости в смещении внимания с продуктов, за счет предложений по большим скидкам.

Если планируется применять модели геймификации, то при этом важно рассмотреть, а возможно ли это:

1. Ведут рассмотрение, какой будет выигрыш от введения геймификации. Если сотрудники не настроены на игру, то ее применение может внести отрицательный эффект.

2. Ведется анализ особенностей бизнеса, что в ряде случаев показывает возможности в рамках игрового процесса по привлечению потребителей.

3. Определяются особенности конечной цели, которую требуется достичь.

Если начинается небольшой стартап, то для него осуществляется заказ геймификации соответствующего продукта.

Характерным считается для бизнеса средней величины формирование геймификации маркетинга. Одна из основных целей состоит в привлечении возможных потребителей с указанных сегментов рынка и вовлечении их в бренды. Можно ли при геймификации осуществлять мотивацию людей? Конечно, да. Мы очень часто наблюдаем с каким интересом многие дети играют в ролевые игры, стратегии, проводят целые часы за компьютером. Они стремятся к тому, чтобы продлить жизнь своему персонажу, чтобы он получил как можно больше бонусов. Они наблюдают прогресс и чувствуют процесс развития [2].

Реальные возможности геймификации состоят в том, чтобы обеспечить непрерывную работу персонала, даже если у него столько много работы, что ему приходится работать бесплатно сверхурочно.

Исследованию возможностей повышения профессионализма при геймификации посвящен ряд работ, в которых рассматривается модель Окталисис, которая базируется на 8 основных позициях:

1. Создание эпического значения и призвания, то есть игрок понимает свою исключительную роль.
2. Развитие идет при получении достижений, преодолении препятствий.
3. Креативность развивается и возникает обратная связь, то есть игроки должны убеждаться в том, что есть результаты их деятельности.
4. Существование стимулов к обладанию и собственности.
5. Стремление к тому, чтобы быть принятым другими людьми
6. Осознание необходимости постоянной работы для получения очередных бонусов или ресурсов.
7. Стремление людей к азарту и непредсказуемости.
8. Желание избежать чего-то негативного.

Такие составляющие не обязательно все входят в состав геймофицированной системы.

Во многих случаях, у фирм, которые преуспевают в стратегии геймификации, можно заметить общие модели в поведении:

- создание ориентации на потребителей;
- формирование новой должности - директор по вовлечению;
- предоставление для пользователей того, что для них необходимо;
- создание условий, чтобы было можно вовлечь в игру;
- осознание значимости игры;
- создание центров по передовому опыту и инноваций.

Центры передового опыта, позволяют проводить управление работниками, продуктами и, особенностями поведения потребителей, без того, чтобы ориентироваться на традиционные методы. На основе таких внутренних групп возникает информация для всей компании, что дает возможности для достижения новых высот [3].

При том, что есть значительные риски того, что большинство из существующих проектов, которые были геймифицированы, могут не получить свое завершение, среди ключевых проблем можно отметить ошибочную трактовку именно игровых принципов, в которых идет ограничение замен одних вознаграждений на другие [4, 5].

Среди работников мотивация может осуществляться на основе формирования обратной связи в режимах реального времени. При этом если у большого числа сотрудников, которые связаны с продажами нет особой мотивации для решения проблем, тогда будет возникновение в них заинтересованности к тому, чтобы было увеличение объемов продаж, они предполагают некоторые бонусы.

Литература:

1. Комаристый Д.П. Задачи, связанные с управлением производительностью труда / Д.П.Комаристый, А.М.Агафонов, А.П.Степанчук, П.С.Коркин // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 2(21). С. 199-201.
2. Преображенский А.П. Возможности обеспечения развития предприятий / А.П.Преображенский // В мире научных открытий. 2015. № 10 (70). С. 196-201.

3. Черников С.Ю. Использование системного анализа при управлении организациями / С.Ю.Черников, Р.В. Корольков // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. 2014. № 2 (5). С. 16.

4. Lvovich I., Preobrazhenskiy A., Preobrazhenskiy Y., Lvovich Y., Choporov O. Optimization of the subsystem for the movement of electronic documents in educational organization // В сборнике: Proceedings - 2021 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education, TELE 2021. 1. 2021. С. 328-332.

5. Львович Я.Е., Преображенский А.П. Характеристики хранилища данных в корпоративных системах // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 1 (32). С. 31-33.

Фролов В.В. (маг.)
Уфа, УГНТУ

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НЕФТЕГАЗОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В современном мире нефтегазовая отрасль сталкивается с усилением конкуренции со стороны других секторов энергетики, таких как возобновляемые источники энергии. В связи с этим предприятиям необходимо привлекать и удерживать высококвалифицированный персонал, способный обеспечивать эффективное функционирование компании. В целом, управление персоналом в нефтегазовых предприятиях остается актуальной проблемой из-за высокой конкуренции, старения рабочей силы, быстрого развития технологий, географической дисперсии и экологических вопросов. Эффективное управление персоналом помогает компаниям достичь конкурентных преимуществ и устойчивого развития в сложных условиях современной нефтегазовой отрасли [1, с. 5].

Для выявления проблем в сфере управления персоналом нефтегазового предприятия изучим состояние рынка труда данной отрасли. Динамика изменения численности работников нефтеперерабатывающих предприятий представлено на рисунке 1.

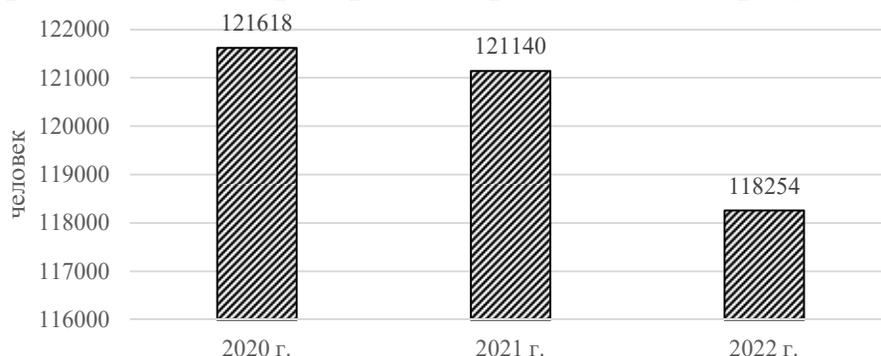


Рис. 1 – Динамика изменения численности работников нефтеперерабатывающей отрасли за 2020-2022 гг.

Данные рисунка 1 показывают, что за 2020-2022 гг. среднесписочная численность работников на предприятиях нефтепереработки уменьшилась

на 2,8%, такое снижение происходит как за счет увольнения персонала, связанного с тяжелыми условиями труда, так и за счет проведения модернизации оборудования предприятий отрасли, то есть для обслуживания нового оборудования требуется меньшее количество сотрудников.

На рисунке 2 представлены коэффициенты текучести ведущих нефтегазовых компаний.

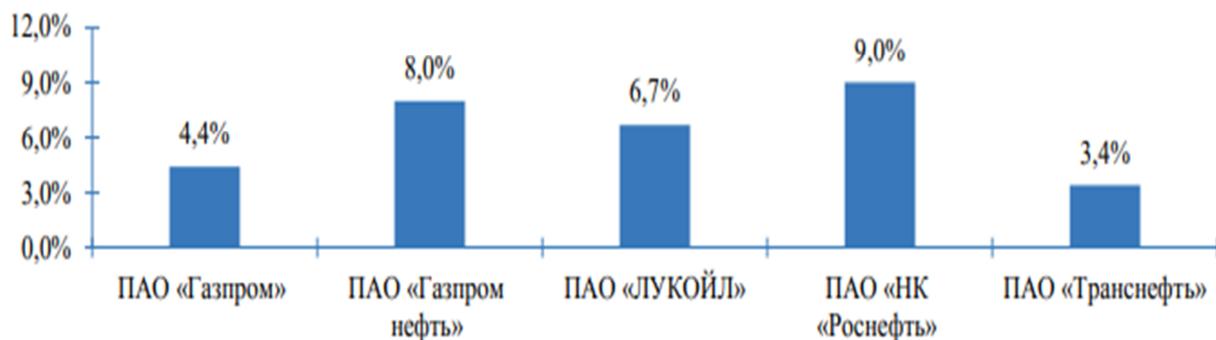


Рис. 2 – Коэффициенты текучести кадров за 2022 г.

Как видно из рисунка 2 коэффициенты текучести кадров соответствуют нормативу (не более 5%) в ПАО «Транснефть» (3,4%) и ПАО «Газпром» (4,4%). В трех компаниях – ПАО «Газпром нефть», ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «НК «Роснефть» коэффициенты текучести кадров выше нормы и соответственно имеют значения 8%, 6,7% и 9%. То есть на предприятиях нефтегазового комплекса существует проблема текучести кадров.

Структура кадров нефтегазовых компаний представлена на рисунках ниже.



Рис.3 – Структура кадров ПАО «Газпром» в 2022 г., %

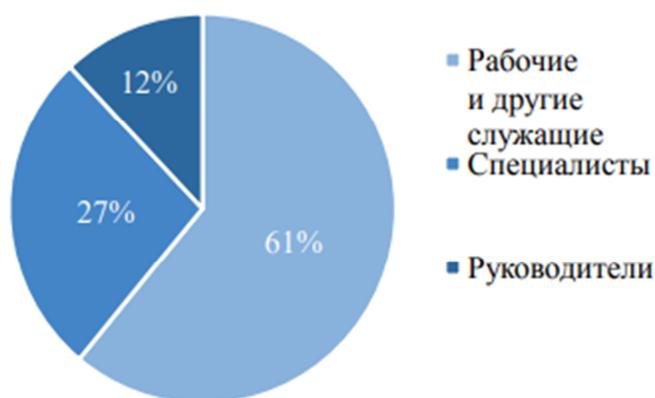


Рис.4 – Структура кадров ПАО «ЛУКОЙЛ» в 2022 г., %

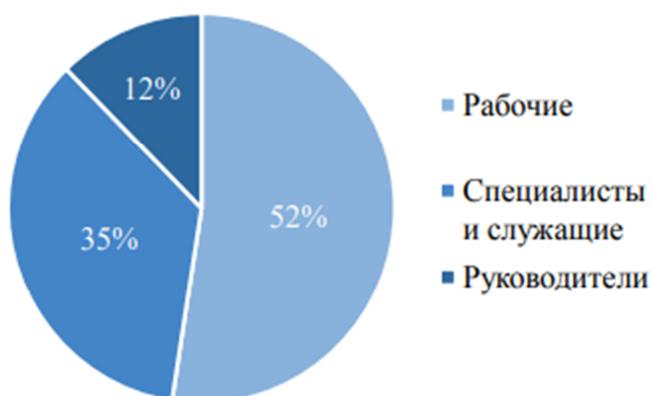


Рис. 5 – Структура кадров ПАО «НК «Роснефть» в 2022 г., %

Как видно из представленных рисунков наибольший удельный вес составляют рабочие, так в ПАО «Газпром» их доля составляет 52%, в ПАО «ЛУКОЙЛ» 61%, в ПАО «НК «Роснефть» 52%. На втором месте специалисты и служащие, удельный вес которых в ПАО «Газпром» составляет 33%, в ПАО «ЛУКОЙЛ» 27% и в ПАО «НК «Роснефть» 35%. Удельный вес руководителей в ПАО «Газпром» составляет 14%, а в ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «НК «Роснефть» по 12%. Таким образом, в структуре персонала нефтегазовых компаний преобладающими являются рабочие, одну треть занимают специалисты и служащие и примерно 12-14% удельный вес руководителей.

Изучим состояние условий труда работников нефтегазового сектора. – Удельный вес работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда представлен на рисунке 6.

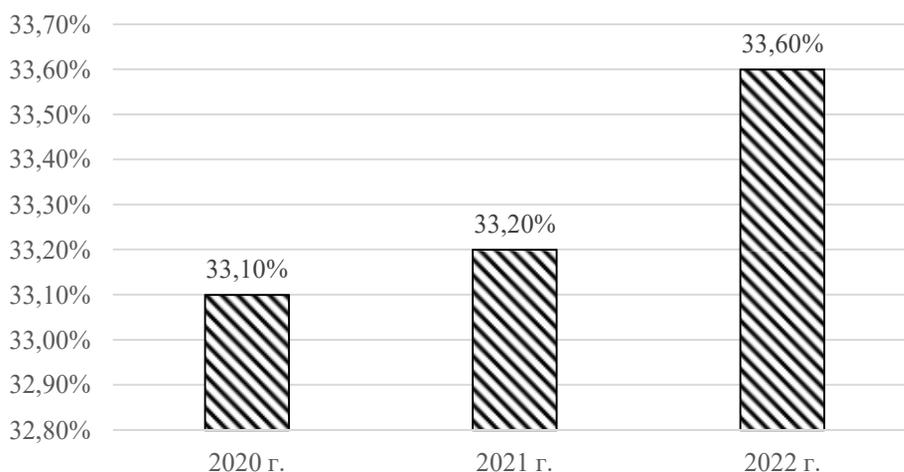


Рис. 6 – Удельный вес работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в 2022 г., %

Как видно из рисунка 6 более 30% сотрудников предприятий нефтегазового сектора заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Обучение работников необходимо в целях повышения производительности труда и освоения инновационных подходов ведения бизнеса, именно поэтому ведущие компании нефтегазовой отрасли выделяют данное направление как одно из приоритетных в стратегии управления персоналом [2, с. 55].

Представим данные по количеству выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, принятых на работу в отдельные компании нефтегазового комплекса на 2022 год.

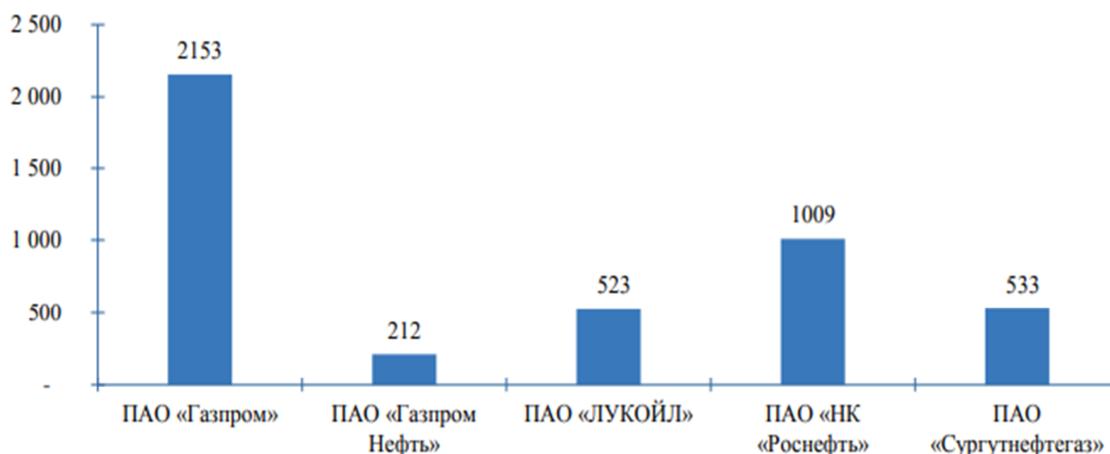


Рис. 7 – Число выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, принятых на работу в 2022 г., чел.

На рисунке 8 представлено количество студентов вузов и средних специальных учебных заведений, прошедших производственную или преддипломную практику в организациях в 2022 году. То есть, на работу в ПАО «Газпром» было принято 21,8% выпускников из тех, кто проходил преддипломную практику на предприятии.

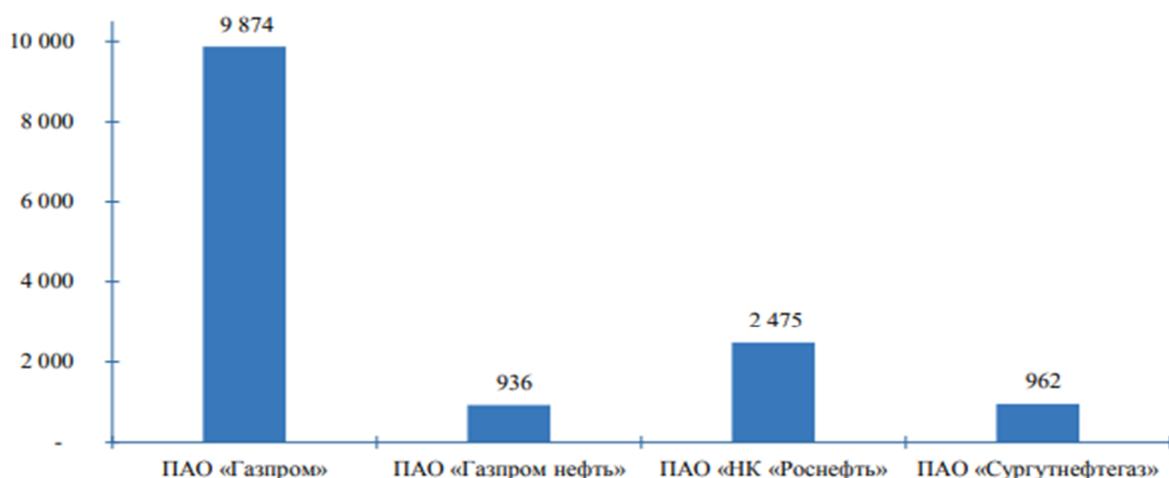


Рис. 8 – Количество студентов вузов и средних специальных учебных заведений, прошедших производственную или преддипломную практику в организациях в 2022 г., чел.

На рисунке 9 представлено сравнение количества студентов, получивших корпоративные и именные стипендии, по отдельным организациям нефтегазового комплекса в 2022 году.

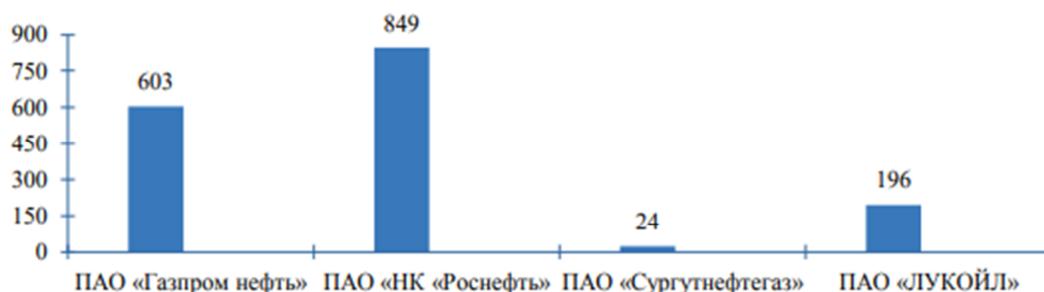


Рис. 9 – Количество студентов, получивших корпоративные и именные стипендии в 2022 г., чел.

Целью установления корпоративных стипендий является обеспечение социальной защиты наиболее одаренных студентов, повышение их заинтересованности в получении высшего образования. Как видно из рисунка 9 в ПАО «Сургутнефтегаз» получали стипендии только 24 студента из 533 студентов, которые были трудоустроены на предприятие, в ПАО «ЛУКОЙЛ» получали стипендии 196 студентов из 523 студентов, трудоустроенных на предприятие, то есть рекомендуется совершенствовать и улучшать программы привлечения молодых специалистов на предприятия нефтегазового комплекса.

Таким образом, по результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

- коэффициенты текучести ведущих нефтегазовых компаний выше установленного норматива;
- на нефтеперерабатывающих предприятиях происходит снижение численности персонала;

– основную долю сотрудников в структуре персонала составляют производственные рабочие;

– на предприятиях нефтегазового комплекса удельный вес сотрудников, занятых на вредных и (или) опасных условиях труда составляет 33%;

– из студентов, проходивших преддипломную практику на предприятия нефтегазового комплекса принимаются примерно 20% выпускников;

– только небольшое количество студентов (5-20% от принятых выпускников), получают корпоративные и именные стипендии [3, с. 121].

Нужно отметить, что в настоящее время многие нефтегазовые компании проводят модернизацию оборудования и цифровизацию производства, совершенствуют технологические процессы переработки нефтепродуктов, поэтому необходимо проводить систематическое обучение и повышение квалификации персонала нефтегазового комплекса.

Из-за тяжелых условий труда разрабатывать соответствующую политику по обеспечению безаварийной производственной деятельности, снижению травматизма и создания безопасных условий труда и сохранность здоровья работников [4, с. 108].

Не во всех нефтегазовых компаниях проводится эффективная работа с молодыми специалистами – необходимо дополнительное привлечение и стимулирование молодых специалистов, разработка мероприятий по управлению деловой карьерой при принятии на работу молодого специалиста.

Следует подчеркнуть, что нефтегазовые компании в настоящее время являются сложнопостроенными и часто трудно управляемыми из-за высокой степени разветвленности и наличия большого количества уровней в управленческой иерархии [5, с. 82].

Среди серьезных проблем управления персоналом в компаниях, оперирующих в нефтегазовой отрасли можно выделить также:

– несбалансированность линейных полномочий и завышенного уровня делегирования прав сотрудникам в нефтегазовых компаниях, не подготовленным к несению ответственности;

– работников с необходимой квалификацией приходится временно «импортировать» из других регионов и осуществлять обширные программы подготовки местных кадров;

– дискретная адаптивность людей к изменениям в нефтегазовых компаниях;

– необходимость развития у персонала совершенно новых групп способностей;

– применение манипулирования и других жестких психологических методов в качестве основных методов влияния на сотрудников [6, с. 85].

Система управления персоналом в компаниях, оперирующих в нефтегазовой отрасли, должна носить научный характер и иметь методологическую основу, а не опираться только на интуицию и опыт

руководящего состава компании. Разработку стратегии управления персоналом в нефтегазовой отрасли необходимо производить на основе глубокого систематического анализа трудового поведения персонала, динамики внешних и внутрипроизводственных факторов, результатом чего должна быть представлена целостная концепция управления персоналом нефтегазовой компании согласно долгосрочной стратегии развития.

Литература:

1. Акчурина, А.М., Батталова, А.А., Павлова, Ю.А. Производственные ресурсы и факторы производства бизнес-организации / А.М. Акчурина, А.А. Батталова, Ю.А. Павлова // *Инновационная деятельность*. – 2020. – № 1 (52). – С. 5-14.

2. Богатырева, М.Р., Юнусов, С.А., Тишенина О.В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в нефтегазовой отрасли / М.Р. Богатырева, С.А. Юнусов, О.В. Тишенина // *Научный результат. Экономические исследования*. – 2021. – Т. 7. – №1. – С. 55-61.

3. Гайфуллина, М.М., Маков, В.М. Оценка рисков при найме персонала (на примере предприятий нефтегазового профиля) / М.М. Гайфуллина, В.М. Маков // *Экономика и менеджмент систем управления*. – 2017. – №2-1 (24). – С. 121-127.

4. Дяковский, П.Н. Подходы и методика оценки кадрового потенциала организации / Дяковский П.Н. // *Теоретическая экономика*. – 2021. – №10. – С.108-116.

5. Каширина, А.Д. Управление персоналом в нефтегазовой сфере / А.Д. Каширина // *Международный научный журнал «ВЕСТНИК НАУКИ»*. – 2020. – № 11 (32). – Т.3. – С. 82-85.

6. Павлова, Ю.А. Организация эффективной системы внутреннего контроля на современном предприятии / Ю.А. Павлова // *Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика*. – 2018. – № 4 (26). – С. 85-92.

7. Хамитова, Э.Ф., Гайфуллина, М.М. Оценка конкурентоспособности молодых специалистов нефтяных компаний / Э.Ф. Хамитова, М.М. Гайфуллина // *Нефтегазовое дело*. – 2014. – Т. 12. – № 1. – С. 190-195.

8. Salimova, G.A., Zapolskikh, Y.A., Shaikhutdinova, N.A., Pavlova, Y.A., Muchametshina, G.S. Modeling employment and labor productivity estimates from a sustainability perspective. / G.A. Salimova, Y.A. Zapolskikh., N.A. Shaikhutdinova, Y.A. Pavlova, G.S.Muchametshina, // В сборнике: *Imitation Market Modeling in Digital Economy: Game Theoretic Approaches. Conference proceedings. Сер. "Lecture Notes in Networks and Systems"* – 2022. – С. 658-669.

Фролов В.Н. (д.т.н., проф.), **Белоусов Г.А.** (студ.)
Воронеж, ВИВТ

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ПОДХОДОВ В ХОДЕ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА

В ходе реализации бизнеса в современных условиях [1], в маркетинговой компоненте могут быть обозначены интересы любых людей. Подобные процессы характерны тем, что когда они реализуются, то происходит процесс разработки и предоставления в распоряжение населения товаров и услуг, которые дадут возможности для создания некоторого уровня жизни.

Мы можем включить в сферу маркетинга большое число самых разных видов деятельности. Для них можно отметить осуществление маркетинговых исследований, разработку товаров, поддержку организации их распределений, установку цен, рекламу и реализацию личных продаж.

Маркетинг рассматривают в виде человеческой деятельности. Она связана с тем, чтобы было удовлетворение нужд и потребностей, базируясь на обмене. Как основные понятия в области маркетинга мы можем указать такие компоненты: нужда, потребности, запросы, товары, процессы, связанные с обменом, сделки и рынки [2].

Среди основного понятия маркетинга, если анализировать его в виде научной дисциплины – это осуществление обмена.

Обмен рассматривается в виде акта того, что мы будем получать от определенного необходимого объекта и будем предлагать что-то взамен. С тем, чтобы был осуществлен добровольный обмен важно, чтобы были соблюдены такие условия:

- 1) Важно, чтобы было не меньше, чем две стороны.
- 2) Каждая из таких сторон должна обладать чем-то, что будет представлять какую-то ценность для другой стороны.
- 3) Любая из сторон может реализовать процесс, связанный с коммуникацией и доставкой своих товаров.
- 4) Для каждой сторон мы можем говорить о свободе в том, чтобы было принято или отклонено предложение от других сторон.
- 5) Для любой из сторон должна быть уверенность относительно того, что целесообразным или желательным будет взаимодействие с другими сторонами.

Указанные условия дают возможности формировать только потенциальные возможности для осуществления обмена. Если обмен будет рассмотрен как основное понятие маркетинга в ходе рассмотрения научных дисциплин, тогда основной единицей измерения в сфере маркетинга – будет сделка.

Сделка касается того, что ведется коммерческий обмен ценностями между двумя сторонами. В ходе сделки мы предполагаем, что будут соблюдение некоторых условий: 1) есть два или более ценностным образом значимые объекты, 2) говорят о согласованных условиях для ее осуществления, 3) есть обозначение согласованного времени совершения, 4) существует согласованное место, где она проводится. Для многих случаев, условия сделки поддерживаются и охраняются законодательным образом.

Мы можем анализировать сделку как часть рынков. Рынок анализируется как множество действующих и возможных покупателей товаров. В случае, когда есть развитое общество, рынок будет представлять собой не обязательно некоторое физическое место, внутри которого идут встречи и проводятся сделки среди покупателей и продавцов. Может он быть сформирован по каким-то товарам, услугам или иным объектам, характеризующимися ценностной значимостью.

Когда управляющим по маркетингу требуется реализовать соответствующие обязанности, то он нуждается в большом количестве информации.

Если существует недостаток в информационном обеспечении, тогда принимаются меры с тем, чтобы было совершенствование в системах маркетинговой информации. В системе маркетинговой информации могут быть некоторые вспомогательные компоненты:

1) система, которая связана с внутренней отчетностью. Она позволяет осуществлять отражение показателей по существующему сбыту, по тому, какие суммы издержек, какие объемы материальных запасов, какое движение денежных потоков [3],

2) система, которая относится к сбору внешней маркетинговой информации. Ее рассматриваем в виде актуальной информации для руководителей маркетинга, информация связана с событиями, идущими во внутренних областях коммерческих сред,

3) система маркетинговых исследований, позволяющая проводить сбор информации, которая будет актуальной с точки зрения имеющихся перед организациями соответствующих маркетинговых проблем,

4) система, связанная с анализом маркетинговой информации, в которой используются различные методики, основанные на статистической обработке данных и комплекс моделей, которые позволяют облегчать для работников рынков процессы, относящиеся к принятию оптимальных решений в сфере маркетинга.

Проведение маркетинговых исследований можно разбить на пять этапов.

Для первого этапа происходит определение проблемы и идет постановка целей исследования.

Для второго этапа осуществляется разработка планов, связанных со сбором информации по применению первичных и вторичных данных.

То, каким образом проводится сбор первичных данных, ведет к определению выбора подходов исследований (наблюдений, экспериментов, опросов), подготовку инструментария для исследований (анкеты, механические устройства), формированию планов выборок (объемов выборок, процедур выборок) и выбор способов, на базе которых будет осуществляться связь с аудиторией (на основе телефонов, почт, проведения личных интервью).

Для третьего этапа требуется, чтобы проводились процессы по сбору информации, исходя из того, внешние или лабораторные исследования.

Для четвертого этапа необходимо проведение анализ по той информации, которую собрали, чтобы были возможности для вывода из совокупности всех данных показателей по средним уровням, составляющих, характеризующихся переменной природой и выявления различных взаимосвязей [4].

На пятом этапе представляются базовые результаты, которые дадут возможности для управляющих по маркетингу принимать более взвешенные решения [5, 6].

Большой частью исследования начинают с того, что проводят сбор вторичных данных. Вторичные данные рассматривают как информацию, которая существует в некотором месте, ее собрали раньше с другими целями.

Литература:

1. Завьялов Д.В. О применении информационных технологий / Д.В. Завьялов // Современные наукоемкие технологии. 2013. № 8-1. С. 71-72.
2. Москальчук Ю.И. Проблемы оптимизации инновационных процессов в организациях / Ю.И. Москальчук, Е.Г.Наумова, Е.В.Киселева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. 2013. № 2. С. 10.
3. Гуськова Л.Б. О построении автоматизированного рабочего места менеджера / Л.Б.Гуськова // Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 106.
4. Преображенский А.П. Возможности обеспечения развития предприятий // В мире научных открытий. 2015. № 10 (70). С. 196-201.
5. Lvovich I., Preobrazhenskiy A., Preobrazhenskiy Y., Lvovich Y., Choporov O. Optimization of the subsystem for the movement of electronic documents in educational organization // В сборнике: Proceedings - 2021 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education, TELE 2021. 1. 2021. С. 328-332.
6. Львович Я.Е., Преображенский А.П. Характеристики хранилища данных в корпоративных системах // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 1 (32). С. 31-33.

Хорошильцева Н.А. (к.э.н.)

Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова

ОПТИМИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛА КАДРОВ НА ОСНОВЕ ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОГО АНАЛИЗА

Бурный процесс цифровизации деятельности организаций вызывает насущную необходимость оптимизации деятельности всех подразделений в условиях применения новых информационных технологий и автоматизации ряда функций. Одним из эффективных методов совершенствования деятельности сотрудников структурных подразделений является метод функционально-стоимостного анализа, который имеет ряд особенностей и преимуществ по сравнению с другими методами. В основе метода функционально-стоимостного анализа лежит система изучения функций объекта анализа (организации, филиала, структурного подразделения, группы должностей или ключевой должности) с целью оценки и определения соотношения между значимостью функций объекта анализа и затратами на их осуществление.

В процессе применения метода функционально-стоимостного анализа изучается текущее функциональное состояние объекта анализа и фактический бюджет на его деятельность. При этом объект анализа

рассматривается как совокупность выполняемых им функций. Каждая функция объекта анализа изучается отдельно и проводится оценка ее значимости, полезности и качества выполнения.

Привлечение в процессе функционально-стоимостного анализа ключевых экспертов позволяет получить, систематизировать, оценить возможность преобразования и затраты на оптимизацию каждой функции объекта анализа, а также их совокупности по нескольким возможным вариантам трансформации деятельности на основе применения новых цифровых технологий и автоматизированных способов реализации скорректированных функций.

Преимуществом метода функционально-стоимостного анализа в процессе технологической перестройки деятельности объекта анализа является многоэтапная оценка вариантов деятельности объекта анализа на основе показателей значимости, степени выполнения, качества выполнения и затрат на всех этапах жизненного цикла организации.

Автор принимала участие в проведении функционально-стоимостного анализа головной компании крупного российского холдинга в 2020-2022 году, а также в проекте внедрения разработанных предложений для ключевых структурных подразделений, в частности отдела кадров. Необходимо отметить, что деятельность отдела кадров холдинга требовала значительной оптимизации в связи с широким и стремительным внедрением цифровых технологий, а также полной и частичной автоматизации ряда функций данного структурного подразделения.

Значимость функционально-стоимостного анализа отдела кадров была обусловлена важностью функционала отдела для деятельности головной компании холдинга. Кроме того, руководство холдинга предъявляет высокие требования к организации системы управления холдингом, в том числе к обеспечению высокого качества деятельности подсистемы управления персоналом, что предполагает высокую эффективность и качество деятельности отдела кадров. Деятельность отдела кадров прямо и косвенно влияет на разные аспекты деятельности других структурных подразделений, поэтому ряд накопленных проблем в осуществлении функций отдела кадров снижают эффективность деятельности самого отдела кадров и косвенно влияют на деятельность структурных подразделений головной компании и, как следствие, входящих в состав холдинга предприятий и организаций. К моменту начала проведения функционально-стоимостного анализа отдела кадров была выявлена ключевая проблема подразделения – неравномерность распределения функций и объема работы между сотрудниками отдела кадров и значительная перегруженность части сотрудников.

Основными трудовыми функциями отдела кадров было не только осуществление кадрового делопроизводства, но и такие важные функции как участие в разработке и реализации кадровой политики холдинга, планирование кадрового потенциала головной компании и всего холдинга,

планирование и управление социальным развитием работников холдинга. В соответствии с этими функциями было сформировано штатное расписание отдела кадров.

Таблица 1

Структура отдела кадров головной компании холдинга

№ п/п	Наименование должности	Кол-во штатных единиц
1	Начальник отдела	1
Кадровая работа		
2	Заместитель начальника отдела	1
3	Ведущий специалист	1
4	Старший специалист 1 категории	1
5	Специалист 1 категории	1
6	Специалист 2 категории	1
Социальное развитие		
7	Заместитель начальника отдела	1
8	Специалист 1 категории	3
9	Специалист	1
ИТОГО		11

В процессе функционально-стоимостного анализа отдела кадров был проведен анализ положения об отделе кадров и должностных инструкций работников, положений, регламентов и инструкций, регламентирующих деятельность отдела кадров, схем документооборота и проведен опрос работников отдела кадров и смежных подразделений. В результате были выявлены основные, вспомогательные и излишние функции отдела кадров.

На следующем этапе функционально-стоимостного анализа эксперты определили основные функции отдела кадров и отделили их от вспомогательных функций подразделения. Это позволило на следующем этапе выявить излишние и несвойственные функции отдела кадров и оценить излишние затраты на их выполнение.

Формулировка и классификация функций отдела кадров стала основой разработки предложений по оптимизации функциональной структуры отдела кадров. В частности, были сформулированы и обоснованы следующие предложения:

1. Признать функцию контроля системы питания работников головной компании несвойственной для отдела кадров и считать целесообразным передать эту функцию профильному подразделению.

2. Считать нецелесообразным разделений функций по организации обучения производственных работников и других категорий работников по разным структурным подразделениям. Считать целесообразным формирования единой системы обучения работников холдинга и закрепление функции управления системой обучения работников за одним структурным подразделением.

3. Считать нецелесообразным отделение функции управления добровольным медицинским страхованием от функций управления

другими видами страхования. Считать целесообразным создание единой системы страхования и закрепление функции управления страхованием за одним структурным подразделением.

Исполнение излишних и несвойственных функций явилось основной причиной чрезмерной нагрузки на отдельных сотрудников отдела кадров. Это в том числе мешало работникам выполнять свои непосредственные обязанности и не позволяло выполнять ряд функций, которые были закреплены в положении об отделе кадров. В должностные обязанности работников отдела кадров не были включены такие функции как организация наставничества и организация подбора внутренних кандидатов на вакансии. Таким образом, проведенный функционально-стоимостной анализ уже на первых этапах внедрения позволил выявить резервы трудовых и финансовых ресурсов отдела кадров и разработать предложения по оптимизации деятельности отдела кадров и ряда смежных подразделений.

Чараева М.В. (д.э.н., проф.)
Ростов-на-Дону, ЮФУ

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА КАК ОСНОВА ДЛЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ ЮГА РОССИИ)

Современная наука и практика доказали, что инвестиции – это неотъемлемая часть хозяйственной деятельности, они способны в общем и целом определять процесс экономического роста. В современном мире они являются необходимым средством для того, чтобы обеспечить выход из сформировавшегося кризиса развития, структурных изменений в экономике, стать предпосылкой промышленного прогресса. Стимулирование инвестиций является ключевым процессом действия механизмов социально-экономических преобразований.

На данный момент актуален углубленный теоретический анализ рыночной формы и механизма инвестиционной деятельности микро-и макроуровней. Главная задача данного анализа – это теоретическая обоснованность производительности инвестиций, отношение капитальных вложений и структурных изменений в экономике, постановка приоритетов отрасли инвестиционной структуры.

Одним из выходов из сложившегося экономического кризиса является повышение инвестиционной активности в будущем.

Если региональная финансовая система способна обеспечить регион финансовыми ресурсами, достаточными для формирования экономического роста, то инвестиционная активность может развиваться за счет внутренних финансовых ресурсов. В этом случае основными

субъектами, инвестирующими в экономику региона, являются организации, занимающиеся экономической деятельностью. Если региональная финансовая система не способна обеспечить экономический рост, то возникает необходимость привлечения инвестиций, необходимых для социально-экономического развития региона. Следовательно, субъектами, инвестирующими в экономику региона, являются внешние отечественные и иностранные организации и частные лица.

Инвестиционная привлекательность - это совокупность характеристик объекта инвестирования, служащих для обоснования, принимаемого инвестором решения.

«Инвестиционная привлекательность региона определяется совокупностью факторов, которые могут оказать как положительное, так и отрицательное влияние на принятие инвестиционного решения» [1, с. 23].

Рассматривая Южный федеральный округ, можно заметить, что инвестиционные процессы в нем наблюдаются со специфическими особенностями. Инвестиционный спад принял более лояльную форму в сочетании с инвестиционной активностью в сфере транспорта и связи. В Южном федеральном округе существуют все условия для увеличения поступлений вложений (инвестиций).

Вполне очевидно, что в России создается благоприятный инвестиционный климат, который является важнейшим условием привлечения инвестиций и последующего роста экономики.

Российские регионы сильно различаются по отношению к инвестиционному риску и инвестиционному потенциалу.

Рассмотрим Южный федеральный округ как объект инвестиционной привлекательности (рис. 1).



— Диаграмма инвестиций в основной капитал ЮФО в 2022 году. —

Рис 1. - Инвестиции в основной капитал ЮФО в 2022 году в региональном разрезе [2]

Таким образом, можно сделать вывод, что наиболее привлекательными для инвестирования являются Краснодарский край, Астраханская и Ростовская области, наименьшей инвестиционной

привлекательностью обладает Волгоградская область, республики Адыгея и Калмыкия.

В качестве способов повышения инвестиционной привлекательности регионов ЮФО могут быть реализованы мероприятия, направленные на развитие имеющейся конкурентоспособности, расширение производственных, научных, кадровых возможностей, развитие инфраструктуры регионов. Это приведет к повышению социально-экономического уровня отдельных регионов и в целом Южного федерального округа.

Причинами возникновения отличий в уровне привлекательности субъектов ЮФО являются различия в социально-экономическом развитии субъектов Южного федерального округа; неравномерность распределения ресурсов по территории ЮФО, природная и климатическая обстановка.

Чтобы повысить инвестиционную привлекательность ЮФО, необходимо совершенствование действующего законодательства, обеспечение нормативных правовых гарантий инвесторов и работу по улучшению финансового благосостояния страны. Также следует учитывать конкурентоспособность отдельных регионов ЮФО, поскольку уровень инвестиционного потенциала округа напрямую определяется уровнем инвестиционного потенциала каждого региона, входящего в него.

Существует много разных мнений на этот счет.

Мы считаем, что меры государственной поддержки должны быть направлены на формирование условий для расширенного воспроизводства. Это, безусловно, придаст толчок развитию предпринимательской деятельности и росту инвестиционной активности регионов Юга России, что будет способствовать росту их привлекательности.

Для улучшения инвестиционного климата основное внимание должно уделяться ключевым инвестиционным факторам:

- макроэкономическая стабильность;
- политическая стабильность;
- деловая среда;
- развитие человеческого потенциала;
- природная среда, изменение климата и миграция.

Стабильная макроэкономическая политика оправдывает ожидания экономических субъектов и помогает снизить риски ведения бизнеса, обеспечивая более предсказуемую среду для принятия инвестиционных решений. Риск для инвестиций также снижается, когда политическая среда стабильна и прозрачна, поскольку инвесторы должны быть уверены в безопасности инвестиций.

В современном мире, когда бизнес должен выстраиваться на основе ESG-принципов, проблемы окружающей среды и изменения климата интегрируются в мероприятия по улучшению инвестиционного климата, в то же время отдавая предпочтение инвестициям, которые устраняют коренные причины регулярной и нерегулярной миграции. Благоприятный

инвестиционный климат должен способствовать интеграции сообществ мигрантов, беженцев.

Таким образом, в основе стратегического развития Южного федерального округа лежит не только оценка его инвестиционной привлекательности, но и интеграция современных трендов в инвестировании в формирование инвестиционных направлений для создания интеграционных связей между всеми участниками инвестиционного процесса, с учётом вызовов, угроз и тенденций развития региона.

Литература:

1. Трошин А.С., Дубровина Т.А., Кумалутто Д.Н., Васильева А.А. Методические подходы к оценке инвестиционной привлекательности региона // Инновации и инвестиции. 2023. №8. С. 22-26.
2. Инвестиционная привлекательность регионов: государство поддержало статус-кво // Рейтинговое агентство Эксперт РА https://raexpert.ru/researches/regions/regions_invest_2022/

Черкасова К.А. (преп.), Долженко А.В. (спец.)
Воронеж, ВГУ

ХАРАКТЕРИСТИКА НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Изучение вопроса о повышении экономической безопасности организации является актуальной темой исследования для многих экономистов, практиков и ученых на сегодняшний день. Целью данной научной статьи является раскрытие необходимости ускорения формирования современных механизмов обеспечения финансовой стабильности организации на основе рассмотрение различных характеристик приоритетных направлений повышения экономической безопасности.

Чтобы лучше понять и раскрыть суть изучаемой проблемы необходимо разобраться с понятием «экономическая безопасность». Экономическая безопасность – это состояние наиболее эффективного использования ресурсов для предотвращения угроз и обеспечения стабильного функционирования организации [1, с. 42]. Если рассматривать данное определение с точки зрения реальной защищенности предприятия от опасности, то можно сделать вывод, что экономическая безопасность обладает способностью сохранять собственную независимость организации, воплощать в жизнь идеи и обеспечивать свои интересы, несмотря на наличие неблагоприятных факторов.

Перед тем как приступить к рассмотрению направлений повышения экономической безопасности организации необходимо проанализировать ее внешние и внутренние угрозы.

Внешние угрозы возникают за пределами производственной деятельности организации. К ним относят:

1. Экономические: инфляция, изменение процентных ставок, колебания валютных курсов, изменение налоговой политики и т.д.

2. Политические: изменение законодательства, введение новых законов, изменение политической обстановки и т.д.

3. Технологические: быстрое развитие технологий, появление новых продуктов и услуг, устаревание существующих продуктов и т.д.

4. Социальные: изменение общественных ценностей, появление новых социальных тенденций, изменение демографической ситуации и т.д.

5. Природные: стихийные бедствия, изменения климата, экологические проблемы и т.д. [1, с. 43].

Внутренние угрозы возникают в процессах экономической деятельности организации и могут оказать свое влияние на результаты ее ведения.

1. Неэффективное управление: ошибки в принятии решений, недостаточное планирование, отсутствие контроля за исполнением задач и т.д.

2. Недостаток квалифицированных кадров: нехватка специалистов, низкая квалификация персонала, отсутствие системы обучения и развития сотрудников и т.д.

3. Проблемы с качеством продукции или услуг: несоответствие стандартам, жалобы клиентов, низкое качество работы и т.д.

4. Финансовые проблемы: недостаток оборотных средств, высокие издержки, неэффективное использование ресурсов и т.д.

5. Утечка конфиденциальной информации: кража данных, несанкционированный доступ к информации, нарушение правил безопасности и т.д. [2, с. 287].

Следует отметить, что внутренние составляющие играют основную роль, которые могут привести к кризису организации и к снижению ее экономической безопасности. Для того, чтобы избежать данные факторы необходимо проанализировать взаимодействия методов повышения экономической безопасности и финансовую стабильность организации.

Первостепенно разберем методы финансовой стабильности организации.

1. Управление денежными потоками: Организация должна контролировать свои входящие и исходящие денежные потоки, чтобы избежать кассовых разрывов и обеспечить достаточное количество средств для операционной деятельности.

2. Управление кредитным риском: Компания должна оценивать и управлять своими кредитными рисками, чтобы избежать неплатежей со стороны клиентов и партнеров.

3. Управление оборотным капиталом: Организация должна оптимизировать свой оборотный капитал, чтобы снизить затраты на его поддержание и улучшить свою ликвидность.

4. Управление инвестиционными проектами: Компания должна тщательно оценивать инвестиционные проекты перед их реализацией, чтобы минимизировать возможные риски и увеличить отдачу от инвестиций.

5. Управление затратами: Организация должна постоянно анализировать свои затраты и искать возможности для их снижения, чтобы улучшить свою рентабельность.

6. Управление рисками: Компания должна разрабатывать и внедрять системы управления рисками, которые помогут ей предотвратить возможные потери и быстро реагировать на возникающие угрозы.

7. Управление отношениями с поставщиками и партнерами: Организация должна стремиться к установлению долгосрочных и взаимовыгодных отношений со своими поставщиками и партнерами, чтобы обеспечить стабильность поставок и снизить затраты. [3, с. 301].

Из данных методов, как раз и вытекают основные направления для повышения экономической безопасности организации.

1. Улучшение финансового управления: Организация должна иметь четкую финансовую стратегию и систему контроля, чтобы минимизировать риски и повысить эффективность использования ресурсов.

2. Развитие кадрового потенциала: Компания должна инвестировать в обучение и развитие своих сотрудников, чтобы повысить их профессиональные навыки и мотивацию.

3. Создание благоприятной рабочей среды: Организация должна обеспечить комфортные условия труда, справедливую оплату и социальную защиту своих работников.

4. Инновации и технологическое развитие: Компания должна быть готова к внедрению новых технологий и инноваций, чтобы оставаться конкурентоспособной на рынке.

5. Управление рисками: Организация должна разработать систему управления рисками, которая позволит ей быстро реагировать на изменения в окружающей среде и минимизировать возможные потери.

6. Улучшение отношений с поставщиками и клиентами: Компания должна стремиться к долгосрочным и взаимовыгодным отношениям с поставщиками и клиентами, чтобы обеспечить стабильность и устойчивость своего бизнеса.

7. Усиление экологической ответственности: Организация должна соблюдать экологические стандарты и стремиться к снижению своего экологического следа.

8. Обеспечение информационной безопасности: Компания должна обеспечить защиту своих информационных систем от киберугроз и других видов атак.

9. Развитие корпоративной социальной ответственности: Организация должна участвовать в общественной жизни и поддерживать социальные проекты, чтобы укрепить свой имидж и привлечь новых клиентов. [4, с. 280]

Таким образом, экономическая безопасность и финансовая стабильность тесно связаны друг с другом. Финансовая стабильность является одним из ключевых факторов экономической безопасности, поскольку она обеспечивает устойчивость и надежность финансовой системы. Экономическая безопасность, в свою очередь, помогает защитить финансовую систему от внешних и внутренних угроз, таких как экономические кризисы, инфляция, безработица и другие риски. Для обеспечения экономической безопасности и финансовой стабильности необходимо разрабатывать и реализовывать меры по управлению рисками, улучшению инвестиционного климата, стимулированию экономического роста и развитию человеческого потенциала.

Литература:

1. Коробейникова, Л. С. Место производственного контроля в обеспечении экономической безопасности корпорации / Л. С. Коробейникова, К. А. Черкасова // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики : Труды XXI Международной научно-практической конференции, Симферополь-Гурзуф, 20–22 октября 2022 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 41-43.

2. Тюнин А. И. Экономическая безопасность организации //Ключевые элементы развития человеческого потенциала, экономики и обеспечения экономической безопасности. – 2018. – С. 286-291.

3. Экономический анализ : учебник / Д. А. Ендовицкий, Л. С. Коробейникова, Н. П. Любушин [и др.]. Том Часть 1 . – Воронеж : Воронеж Издательский дом ВГУ , 2022. – 347 с. – ISBN 978-5-9273-3759-0.

4. Учет, анализ и контроль в корпорациях: монография / [под ред. Д.А. Ендовицкого]; Воронежский государственный университет. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2018. – 332 с.

Четвертаков И.М. (д.э.н., проф.)

Воронеж, ВГАУ

Четвертакова В.П. (д.э.н., проф.)

Воронеж, ВИЭСУ

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА И РАЗВИТИЯ

Основным аргументом отхода от социализма и начала перехода к рыночной экономике было падение темпов экономического роста в СССР до уровня ниже 4% в год. К сожалению, ни рыночная экономика, ни капитализм, которым в реальности оказалась последняя, не решили проблему экономического роста и развития в России.

Сразу же в начале либеральных реформ в 90-е годы XX века в РФ наблюдалось падение объемов производства от 3,6% в 1996 г. до 14,5% в 1992 г. С 1999 по 2008 г. включительно были достаточно высокие темпы экономического роста: от 4,7% в 2002 г. до 8,5% – в 2007 г. Но это был восстановительный экономический рост, т.е. возобновление функционирования производств, которые были закрыты в 90-е годы XX века. Назвать его экономическим ростом в полном смысле нельзя, поскольку многие отрасли в итоге даже не восстановили объемы производства дореформенного периода.

Последние 14 лет (с 2009 по 2022 г.) характеризуются небольшим приростом ВВП в 10 годах от 0,3% в 2016 г. до 5,6% в 2021 г. и падением объемов производства немного более 2% в год в 2015 г, 2020 и 2022 гг. и 7,8% – в 2009 г. Конечно, ни о каком устойчивом экономическом росте в этот период говорить не приходится, как и о существенном экономическом развитии. Негативное влияние оказали форс-мажорные обстоятельства. Так, падение объемов производства в 2020 г. в 2,7% связывают с ковидными ограничениями, а 2,1% в 2022 г. – с введением санкций. Без углубления наших теоретических и эмпирических знаний проблему обеспечения высоких темпов и устойчивости экономического роста и развития решить невозможно. Актуальность исследования данных вопросов повышает их большое влияние не только на экономику, но и на большинство сторон жизни граждан и государства.

Существует большой спектр мнений по определению и сущности данных понятий [1-3]. Мы придерживаемся мнения, что экономический рост – это увеличение объемов производства продукции (ВВП, ВНП) вследствие количественных и качественных изменений производственных систем и экономики страны в целом. Под экономическим развитием понимаем прогрессивное преобразование содержания и организации структуры и функций элементов, подсистем и в целом производства, позволяющее повысить их эффективность.

Важной стороной проблемы считаем соотношение между экономическим ростом и экономическим развитием. В реальной экономике наблюдается не только экономический рост, но и, как было показано выше, падение объемов производства. Поскольку это связано с сокращением количества функций в экономике, элементов и возможно одновременным снижением их производительности, то в широком плане такие явления тоже можно отнести к экономическому росту со знаком минус. Также кроме прогрессивных изменений техники, технологии, организации, управления, обслуживания производства встречаются и деградивные изменения, снижающие уровень функционирования и соответственно эффективность производства, что также можно отнести к экономическому развитию со знаком минус.

Если экономический рост и развитие брать в широком плане, то можно выделить следующие варианты их сочетания. Наиболее благоприятный вариант – это сочетание экономического роста и

прогрессивного развития. При этом объем производства увеличивается даже при неизменном или снижающемся количестве работников за счет высоких темпов роста производительности труда. Происходит снижение себестоимости выпускаемой продукции, а прибыль и уровень рентабельности увеличиваются. При этом достаточно быстро растут доходы населения и инвестиции в производство.

Наименее благоприятный вариант сочетания – падение объемов производства с деградивными изменениями в технологии, организации, управлении. При этом снижается предложение продукции собственного производства, увеличивается фондо- материало- и энергоемкость единицы продукции, растет себестоимость, падает эффективность. Такой апокалиптический сценарий кажется можно представить только теоретически, если бы в 1991-1999 гг. он не реализовался в экономике России. Тогда, например, многократно сократилось поголовье домашних животных и из 2,7% убыточных сельскохозяйственных предприятий в 1990 г. в РФ в 1998 г стали убыточными 88%. Негативные процессы разрушения производства охватили тогда большинство отраслей РФ.

Другие варианты являются промежуточными между этими двумя полюсами вариантов, но каждый из них специфичен и отличается от других. Так, например, экономический рост при отсутствии экономического развития приводит к увеличению объемов производства продукции за счет пропорционального увеличения количества предприятий, работников без роста эффективности производства.

При полном удовлетворении потребности в отдельных товарах и продуктах по тем или иным отраслям может сохраняться стабильный объем производства. При технической и технологической модернизации, организационном совершенствовании будет снижаться материало - энергоемкость, себестоимость продукции и расти эффективность производства.

Наращивание объема выпуска продукции за счет одновременного полного обновления производства практически невозможно, поскольку требует огромных инвестиций, да и намерения и планы производителей могут не совпадать. Поэтому даже в отдельной отрасли мы имеем дело как с обновлением части производственных мощностей и предприятиями, где сохраняется или увеличивается объем выпуска продукции на основе традиционной технологии. Таким образом, наиболее распространен рост в сочетании с развитием при различных параметрах последних. С угасанием развития это сочетание может приближаться к варианту роста без развития, а при стабилизации объемов производства, но продолжающемся процессе его обновления – к варианту развития без роста.

С позиции нового толкования основных понятий несколько по-другому представляются и движущие силы экономического роста. Прежде всего, факторы и механизмы экономического роста и развития более многочисленны, чем это показано в некоторых концепциях [1, 2], делающих упор на те или иные факторы. Кроме того, роль и влияние

одних и тех же факторов на экономический рост и развитие не являются постоянными, а меняются в зависимости от варианта сочетания, различных условий и конкретной экономической ситуации.

Чем больше диспропорция в экономике из-за недостаточного обеспечения тем или иным фактором, тем большее влияние он оказывает на темпы экономического роста. Например, инфляция и политическая нестабильность не рассматриваются в большинстве моделей в качестве важнейших макроэкономических факторов экономического роста. И это верно для высокоразвитых стран, где данные показатели несущественно отклоняются от нормы и оказывают небольшое влияние на экономический рост и развитие. Но в России в 90-е гг. наблюдались очень высокие темпы инфляции, крайняя экономическая и политическая нестабильность, поэтому они оказали существенное отрицательное влияние на экономический рост и развитие народного хозяйства.

Конечно, универсальным фактором экономического роста и развития являются инвестиции, т.е. их общий размер и направленность. Они позволяют создавать новые предприятия, расширять, усовершенствовать существующие.

В целом все факторы экономического роста и развития мы предлагаем распределить на шесть больших групп: ресурсные, производственные, мотивационные, структурные, рыночные и институциональные. Каждая из выделенных групп включает несколько факторов, перечень которых можно увеличить за счет их разбивки на более мелкие составляющие. Между этими факторами существуют сложные взаимосвязи и взаимозависимости. Часть факторов является взаимозаменяемой в определенных размерах.

Литература:

1. Нуреев Р. Теории развития: новые модели экономического роста: (вклад человеческого капитала) /Р. Нуреев //Вопросы экономики. – 2000. – №9. – С. 136-157.
2. Санто Б. Инновации как средство экономического развития: Пер. с венг. – М.: Прогресс, 1990.
3. Четвертаков И.М. Теория экономики: Монография /И.М. Четвертаков, В.П. Четвертакова, С.И. Четвертаков, Р.И. Четвертаков. – Воронеж: Изд-во «Истоки», 2019. – 250 с.

Чопоров О.Н. (д.т.н., проф.)

Воронеж, ВГТУ

Шевякова Е.Ю. (спец.)

Воронеж, ОАО «Концерн «Созвездие»

ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

В разных сферах человеческой деятельности на настоящий момент моделирование весьма широким образом распространено. Модель анализируют как инструмент. На основе него исследователь может вести

изучение интересующих их объектов. Большое число социально-экономических объектов могут быть охарактеризованы закономерностями, которые трудно обнаружить с использованием одного или нескольких наблюдений.

Кроме того, сложности социально-экономических объектов, динамика существующих бизнес-процессов, изменения в параметрах и структурных отношениях определяет необходимость в постоянном наблюдении за социально-экономическими процессами, обработке экспериментальных данных и корректировке моделей, когда поступает новая информация об объектах [1]. В методе экономико-математического моделирования при решении важных для практики проблем управления компанией можно отметить такие достоинства:

1. с применением математических методов есть возможности по упорядочению систем экономической информации, выявлению недостатков в существующей информации и определения требований для того, чтобы готовить информацию, которая ориентирована на решение соответствующих проблем управления;

2. базируясь на формализации проблем управления, применении стандартных экономико-математических способов есть возможности для значительного ускорения анализа вариантов решения;

3. для экономико-математического моделирования существуют возможности проведения конкретных количественных обоснований решений на базе множества факторов, которые оказывают влияние на экономические процессы, осуществления количественных оценок последствий принимаемых решений, когда изменяются условия развития соответствующих экономических объектов;

4. исходя из моделирования, есть возможности для того, чтобы решать такие экономические задачи, которые другими средствами решить трудно. Например, это связано с задачами, по реализации процессов оптимизации в управленческих решениях, проведению экспериментов, поддержки прогнозирования характеристик развития сложных систем.

Для используемого в настоящее время экономико-математического моделирования, как способе исследования, предполагается применение информационных технологий и осуществление экспериментов в искусственно сформированных на основе компьютеров средах. Процессы развития информационных технологий предоставляют возможности сейчас не только осуществлять сбор информации об идущих процессах по реальным масштабам времени.

Можно вести обработку ее для того, чтобы получить полную ситуационную картину и потом проводить моделирование допустимых управляющих воздействий на подчиненные объекты, применяя, где это можно, принятие оптимальных решений [2]. С тем, чтобы сформировать модели социально-экономических объектов используют элементы математического аппарата, определяющие общую методологию в поиске управленческих решений. Область практического использования

математического аппарата при решении социально-экономических задач связана с тем, какие возможности по процессам формализации в социально-экономических ситуациях. Для реальных случаев большое число факторов оказывают влияние на характеристики эффективности принимаемых решений, весьма важными являются социально-психологические и другой комплекс субъективных факторов, который определяет осуществление выбора руководителей. Формальные способы представляют в данных случаях средство научного обоснования и осуществления подготовки в принятии управленческих решений, его эффективность, зависит от того, какая квалификация у менеджеров, их опыт и способности для решения плохо формализуемых задач.

Помимо сложности формализации проблем, которые требуют принятия управленческих решений, другими особенностями внутри экономических систем, которые затрудняют применение моделирования, можно указать трудность при осуществлении верификации моделей, при этом устанавливается их достоверность с точки зрения практического применения. Тогда возможности применения результатов модельных экспериментов ограничиваются адекватностью моделей и условий работы объекта, а также проведением выбора и способностями в изменении управляющих параметров моделей.

Проведение правильной постановки задачи, осуществление изучения объектов моделирования, определение достаточно общих закономерностей, которые показывают изменения в объекте, применение реальных статистических данных при формировании моделей дают возможности для исследователей по созданию гибкого инструмента при принятии управленческих решений на базе данных, которые являются научно обоснованными.

Процессы принятия эффективных управленческих решений основываются на том, что используется достоверная и полная информация. Если возникают погрешности и допущения, когда рассматриваются не поддающиеся для оценок данных, то это ведет к снижению точности прогнозирования протекания ситуаций на основе моделей. Основные проблемы по недостоверности начальных данных могут быть связаны с тем, что невозможно получить информацию в полном объеме. Подобные трудности появляются в случаях, если моделируемые системы очень сложны. Стоимость исследований, которые требуются для того, чтобы построить модель может быть больше, чем выгоды, которые связаны с ее дальнейшим применением. С таких точек зрения эффективность решений, которые принимаются на базе опыта и суждений менеджера или эксперта, может быть больше эффективности применения модели.

Среди множества причин, которые определяют применение способов моделирования при принятии управленческих решений, мы можем указать ориентацию менеджмента на будущее компании. Формирование долгосрочных целей компании обусловлено необходимостью осуществления планирования базовых показателей в хозяйственной сфере.

Проведение выбора по стратегическим ориентирам определяется представлением высшего руководства о главных возможностях, которые касаются развития фирмы. Когда устанавливаются долгосрочные стратегические цели, это должно вести к стимулированию компании в применении всего ее потенциала [3-5].

Литература:

1. Бессонова А.А. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации / А.А.Бессонова, В.В.Дубинин, И.Я.Львович, Ж.И.Лялина, А.П.Преображенский, Е.Д.Рубинштейн, М.А.Салтыков, В.Н. Филипова, И.В.Филиппова / коллективная монография, Саратов, Издательство: ЦПМ "Академия Бизнеса" (Саратов), 2013, 110 с.

2. Петрашук Г.И. Маркетинг в прикладном менеджменте / Г.И.Петрашук // В мире научных открытий. 2010. № 4-7. С. 35-36.

3. Филипова В.Н. О некоторых инновациях, используемых в туристическом бизнесе / В.Н.Филипова, Ю.А.Пивоварова // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 10. С. 202-206.

4. Lvovich I., Preobrazhenskiy A., Preobrazhenskiy Y., Lvovich Y., Choporov O. Optimization of the subsystem for the movement of electronic documents in educational organization // В сборнике: Proceedings - 2021 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education, TELE 2021. 1. 2021. С. 328-332.

5 Львович Я.Е., Преображенский А.П. Характеристики хранилища данных в корпоративных системах // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 1 (32). С. 31-33.

Шевченко А.А. (маг.), Рогозин Г.М. (маг.)
Москва, ФУ при Правительстве РФ

ВЗАИМОСВЯЗЬ HR-БРЕНДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В КОМПАНИИ

Последние годы все более явным становится значение бренда работодателя или же, как его ещё называют, HR-бренда. Данный тренд складывается во многом из-за перестановки принципов жизни у населения под воздействием изменения его быта и окружения. Можно сказать, что в развивающихся и развитых городах каждый индивид уже столкнулся с понятием *work & life balance* (баланс между работой и личной жизнью), важностью саморазвития, некоего равновесия и тому подобного. Это легко отнести к некой моде, которая стихийно зарождается и также стихийно угасает с течением времени. Однако, если на это вовсе не реагировать, или превентивно не готовиться в любой сфере, то легко столкнуться с непониманием или даже осуждением. Так, новые тенденции задела и бизнес. Грамотный работодатель все больше старается построить вокруг себя и своей компании не только бренд продукта, но и зарекомендовать себя, как лучшего босса, у которого каждый сотрудник сможет закрыть свои потребности.

Бренд работодателя есть у любой компании, будь она частной или

даже государственной, коммерческой или некоммерческой. Всегда будут люди, которые там работают, а значит могут описать свое место работы, стиль управления и построения процессов как с хорошей, так и с плохой стороны. HR-бренд – имидж компании как работодателя, который видят и могут оценить штатные сотрудники и все остальные. Стоит также отметить, что брендинг работодателя можно разделить на внутренний и внешний. Первый отвечает за создание приятной обстановки, комфортных процессов на рабочем месте, уважения, понимания и открытости к диалогу с сотрудниками. Второй же, напротив, нацелен естественно на привлечение новых высококвалифицированных или же просто необходимых сотрудников в данный момент времени в компанию, через демонстрацию себя в социальных сетях, на мероприятиях, на презентации продукции. Самих инструментов развития и поддержания репутации как внутри, так и снаружи огромное количество, но при этом эти инструменты имеют разные составляющие, а также дополнительные задачи, которые решают параллельно с достижением цели – поднятием HR-бренда в глазах у людей.

Одной из задач, которую решает HR-бренд, это работа с текучестью кадров, а также продуктивностью этих самых кадров. По своей сути, что можно увидеть в компании, где построен сильный внутренний бренд работодателя – такую сильную команду сотрудников. Дело в том, что каждому сотруднику безусловно важна зарплатная составляющая, но если в прошлом веке она играла одну из ключевых ролей при выборе места работы и была с огромным отрывом от других критериев поиска работы, то сейчас иначе. Картина изменилась, и порой заработная плата отходит на вторую или третью ступень в приоритетах у работников. Сотрудникам также важны их амбиции, возможность саморазвития, удобства и комфорт в работе, возможные бонусы, скидки и программы лояльности с партнерами. Здесь каждый может назвать что-то своё, но каждый сталкивается с тем, что выбирая компанию, то мы общаемся с рекрутерами, которые стараются выставить свою компанию в лучшем свете. Значит, что сотрудник получает некий черный ящик, который открывает с течением своего стажа на новом рабочем месте. В этом ящике может оказаться, как та самая конфета, о которой рассказывал рекрутер, так и что-то более кислое, к которому не был никто готов. И те сотрудники, которые каждый рабочий день понимают, что они работают там, где им нравится, что каждый день у них есть эта самая конфета, начинают работать лучше, выкладываться больше, не думать о переходе на другие места.

Компания за счет построения бренда работодателя остается в отличном плюсе, поскольку решает сразу несколько проблем и вопросов, оптимизируя свои ресурсы и направляя остатки на более нуждающиеся направления.

Возвращаясь, к бренду работодателя, стимулированию труда и их взаимосвязи, то все складывается в единый пазл, если идти от самого

источка, коим является сотрудник. В проявлении желания работать у сотрудника в первую очередь лежат потребности, причем биологические – сон, еда. Компания в рамках бренда может сделать помещение под кухню и столовую, чтобы сотрудники не тратили время на поход в кафе и лишние деньги, руководители со своей стороны должны делать так, чтобы человек не перерабатывал и всегда мог отдохнуть, выспаться. Отчасти времена COVID помогли с тем, что появилась удаленка, а соответственно и лишние время для того же сна. Далее у любого сотрудника есть свои ценности и потребности более глубокого уровня. О них компания узнает через внутренние опросы, личные встречи руководителя и сотрудника, отслеживание корпоративной культуры и реакции на нее. А выработка стратегии работы через HR-бренд со своим штатом позволит действовать в нужном направлении для решения намеченных задач ранее.

Положительное отношение к желаниям и потребностям сотрудников повышает в их глазах авторитет, лояльность к самой компании и руководству, при этом это можеткратно преумножить и вовлеченность их в рабочие процессы и собственные задачи, что повлечет рост производительности, эффективности от рабочей силы, поскольку действия компании в рамках деятельности HR-бренда, напрямую повлияли на стимулирование труда коллектива. Тем самым, та самая конфета в виде инструментов работы бренда вновь и вновь сможет зажигать человека на активную деятельность по своей специализации.

Согласно последним новостям и исследованиям, подобное стимулирование труда позволяет не только улучшить показатели по основным задачам и обязанностям, но и модернизировать проектную занятость.

Поддержание и дальнейшее совершенствование HR-бренда, демонстрация работодателем ценности работы в конкретной компании повышает лояльность сотрудников. Персонал сам становится подверженным логичным процессам по приложению больших усилий для развития предприятия, параллельно это замедляет текучесть кадров, что также способствует стабильности деятельности каждого из нанятых. Бренд работодателя работает по системе некоего бартера с отложенной выгодой. Работодатель в большей степени делает нематериальные предложения с социальной и психологической направленностью, а работники через время конвертируют свой труд в повышенную финансовую выгоду [1, с. 1690]. Так, видя положительные результаты, еще больше загораются и готовы продолжить работать на прежнем месте и распространяя знания о компании и его бренде уже на внешнюю среду.

Литература:

1. Царева, Н. А. Бренд работодателя как инструмент повышения лояльности сотрудников / Н. А. Царева. // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – №10. – С. 1681-1690.

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ (НА ПРИМЕРЕ АО НПК «СЕВЕРНАЯ ЗАРЯ»)

Персонал является ключевым элементом любого предприятия, поэтому необходимо грамотно выбирать подходящий способ мотивации и стимулирования труда.

Одна из ключевых проблем, с которой мы сталкиваемся при рассмотрении указанной темы, – проблема трактовки ключевых понятий. Под мотивацией в теории менеджмента понимают формирование у работника совокупности внутренних побуждений, обусловленных взаимодействием внутренних интересов и внешних воздействий [1, с. 302]. В научной литературе «стимулирование» и «мотивация» трактуются по-разному. Перечислим ключевые отличия понятий, которые выделяют исследователи. Во-первых, мотивация прежде всего – это внутренняя заинтересованность конкретного человека, стимулирование же – внешнее воздействие, направленное на круг субъектов. Во-вторых, стимулирование может быть как позитивным, так и негативным в отличие от мотивации, которая носит исключительно положительный характер. В-третьих, стимулирование используется до момента отмены, мотивация – до момента реализации. Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация и стимулирование соотносятся между собой как стратегия и тактика в управлении организациями. Мотивация, или мотивационная политика, – это стратегия, направленная на достижение ключевых целей, поставленных перед сотрудником, и сочетающаяся с организационными целями. Стимулирование, с точки зрения руководства, является тактикой решения проблемы, удовлетворяющей те или иные мотивы работника и позволяющей ему максимально эффективно трудиться [2, с. 215]. То есть мотивация – более широкое понятие, а стимулирование – более узкое, мотивация представлена на макроуровне компании, а стимулирование – на микроуровне, его следует рассматривать как инструмент мотивации работника на трудовую деятельность.

Мотивация играет значимую роль в производительности труда и в результативности организации в целом. Исследователи менеджмента и управления персоналом рассматривают разные подходы к мотивации, предлагающие свои варианты решения следующей ключевой проблемы: как можно эффективно мотивировать сотрудников, чтобы они добровольно и ответственно трудились на благо организации? Одно из решений проблемы предложено в содержательной концепции А. Маслоу, который считал, чтобы сотрудники эффективно решали свои рабочие задачи, необходимо мотивировать потребности, представленные в

иерархии от низших (физиологических) до высших (например, раскрытие личного потенциала).

Потребности первого уровня удовлетворяются за счет материальной мотивации. Потребности второго уровня представлены безопасностью как физической (охрана труда, техника безопасности), так и экономической (социальный пакет). Потребности третьей ступени удовлетворяются посредством создания благоприятного социально-психологического климата.

Апробация отдельных теоретических положений научной статьи осуществлена автором в рамках трудовой деятельности в должности специалиста отдела подбора, адаптации, развития и оценки персонала на одном из промышленных предприятий г. Санкт-Петербурга – АО НПК «Северная заря».

АО НПК «Северная заря» – промышленное предприятие, набирающее сейчас темп, стремящееся покорить рынок труда. Это также ведущее в России научно-производственное предприятие по разработке, производству и испытанию слаботочных электромагнитных реле специального применения. Лидер в своей отрасли по изготовлению высокотехнологичной продукции для оборонно-промышленного комплекса и ракетно-космической отрасли. Доля рынка, которую занимает АО НПК «Северная заря» – 60%.

Одним из инструментов создания позитивной атмосферы на АО НПК «Северная заря» выступают различные корпоративные мероприятия (выезды на природу, выставки, конкурсы). Только в 2022 г. среди сотрудников проводились корпоративные турниры по шахматам, настольному теннису, дартсу; к Дню матери была организована выставка творческих работ детей сотрудников. Еще один инструмент удовлетворения социальных потребностей – развитая система наставничества. С целью создания комфортного социально-психологического климата новичку руководство назначает наставника из числа опытных сотрудников «Северной зари». В течение трех месяцев наставник курирует ученика, помогает освоиться как на рабочем месте, так и в компании в целом. Необходимо отметить, что с помощью данной системы закрываются и потребности четвертого уровня в признании заслуг наставников руководством. Обычно стимулами для удовлетворения данной потребности выступают публичная похвала, благодарность, денежная премия, внедрение званий либо знаков отличия для наиболее результативных сотрудников. Наставников на «Северной заре» поощряют с помощью материального денежного стимулирования в виде ежемесячной доплаты. Еще одним примером удовлетворения потребности в признании выступает на «Северной заре» разработка долгосрочной программы признания работников предприятия – проекта «Спасибо». Она прежде всего ориентирована на удержание опытных ценных работников. Признание сотрудников – достаточно эффективный способ управления мотивацией. Именно программы признания, в которые интегрированы

ценности компании, позволяют говорить о возврате инвестиций в персонал. Потребность в саморазвитии удовлетворяется за счет программ обучения, повышения квалификации сотрудников. На «Северной заре» после успешного прохождения испытательного срока новичков направляют на обучение по профилю специальности за счет средств работодателя в колледж. Также повышение квалификационного разряда осуществляется по результатам обучения в профильном образовательном учреждении. К разработке программ обучения рабочих под нужды предприятия также привлекают опытных сотрудников, таким способом признавая их заслуги и ценность для предприятия. В 2023 г. обсуждались сразу несколько подобных проектов. Первый – видеокурс «Релейный практикум», в рамках которого опытные наставники по позиции «регулирующий» рассказывали бы заинтересованной молодежи о реле и, в частности, о такой технологической операции как регулировка. Еще один проект – учебная программа по переподготовке кадров для инструментального цеха. В настоящий момент программа разрабатывается под руководством начальников и опытных сотрудников данного цеха.

А. Маслоу доказал, что потребности удовлетворяются в строгой последовательности по восходящей. Процесс мотивации через потребности бесконечен, так как согласно закону опережающего роста потребностей, последние растут по мере их удовлетворения.

В заключение следует отметить, что в настоящее время создание эффективной системы мотивации и стимулирования персонала для современных организаций выходит на первый план в связи с необходимостью обеспечить высокую конкурентоспособность предприятия на рынке труда. Последняя, в свою очередь, непосредственно зависит от компетентности, профессиональной пригодности и адаптационной способности персонала к грамотно разработанной и подобранной мотивации труда.

Литература:

1. Смирнова В.Г. Организационная культура: Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2019. – 306 с.
2. Горленко О.А., Ерохин Д.В. Управление персоналом. – М.: Юрайт, 2020. – 250 с.

Шестакович И.В. (студ.),
Иванова-Швец Л.Н. (к.э.н., доц.)
Москва, РЭУ им. Г.В. Плеханова

НОВЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА

В современных реалиях свое становление проходит эпоха общества знаний и интеллекта, которая оказывает влияние не только на человеческую составляющую страны, а именно, на мысли и взгляды

народа, но и на существующие организационные структуры современных организаций. Экономика знаний, активно распространяющая необходимость изменения многих принципов и механизмов функционирования компаний, затронула один из важнейших ресурсов компании – персонал. Значимость и ценность сотрудников интеллектуального труда стремительно растет, исходя из чего у компаний появляется острая необходимость данного вида сотрудников в штате. Любая организация сталкивается с вопросами управления человеческими ресурсами, ведь это одна из основополагающих функций, реализация которой необходима для существования бизнеса. Однако с наймом интеллектуальных сотрудников в штат появляется прямая зависимость между общей эффективностью компании и качеством управления данными работниками, а именно, процессами привлечения, удержания и управления ими [1, с.37].

Наряду с реструктуризацией в широком диапазоне принципов и механизмов в сфере труда, заметно изменение, а именно, снижение актуальности и приоритетности материальных стимулов, следовательно, и их эффективности. Последствие чего видно в одном из ключевых элементов управления человеческими ресурсами – мотивации персонала. Мотивационный механизм кардинально меняет свои методы влияния, и, чтобы добиться положительных результатов, объединяет материальные и нематериальные стимулы. Иными словами, данную динамику можно объяснить тем, что работникам, помимо денежного вознаграждения, стали значимы такие аспекты, как социальное одобрение, признание, возможность профессионального роста и развития. Как отмечал Питер Фердинанд Друкер: «Достичь этого можно только путем перемещения профессионалов со ступени низших работников на ступень высших руководителей, с позиции рядового сотрудника на позицию по бизнесу» [2, с.37].

Логично предполагать, что с появлением нового типа сотрудников необходимость внесения изменений затронуло не только мотивационную составляющую компаний. Рассматривая данную проблему шире, в условиях активного развития технологий и глобализации, значимость и необходимость интеллектуального труда, основанного на новейших знаниях, идеях и принципах креатива – становится основополагающим фактором дальнейшего развития компаний [3, с.3]. Исходя из этого появляется острая необходимость создавать новую модель менеджмента и управления персоналом, которая позволит организациям функционировать и развиваться в будущем.

Как бы тяжело ни было оторваться от ошибок прошлого и не брать в рассмотрение успехи в построении менеджмента таких известных компаний, как Toyota, и неудачи General Motors и Ford, современные менеджеры обязаны понимать, что насколько бы ни была развита техническая составляющая компании – все она выполнить не сможет [4, с.5]. Заглянуть в будущее, рассмотреть все альтернативные варианты,

сгенерировать идеи, продумать стратегии реализации, оценить все возможности, оказать влияние и замотивировать коллег своим энтузиазмом и харизмой – сможет только человек. Более того, имея таких людей в штате, компания может быть уверена в том, что будущее ей обеспечено. Сразу очевидно, какую значимость занимает человек в компании, исходя из чего и меняются внутрикорпоративные устои и привычки. В современных организациях редко встретишь понятия «подчиненный» и «начальник», так как все большее влияние сотрудники интеллектуального труда начинают оказывать на остальных, вне зависимости от выстроенной иерархии в организационной структуре.

Снова обращаемся к мыслям П. Друкера: ««Интеллектуальные сотрудники представляют собой рабочую силу, в качественном отношении разительно отличающиеся от менее профессиональных сотрудников. Это правда, что интеллектуальные сотрудники составляют меньшинство в общей структуре рабочей силы, но они уже стали основным производителем материальных ценностей. Все в большей мере успех в бизнесе, и даже выживание будут зависеть от того, насколько эффективно будет трудиться эта группа сотрудников. Заставить обычных людей творить необычные вещи — задача менеджмента в компании интеллектуальной эры» [2, с. 139]. Как ни странно, даже в меньшинстве интеллектуальные сотрудники сумели начать революцию в устоявшемся менеджменте современности. Ключевой задачей высших должностей в компании при данных условиях становится рациональное построение и стратегический подход к управлению персоналом, ведь именно от данного механизма будет зависеть удовлетворенность и результативность интеллектуальных специалистов в рамках организации. Питер Друкер привел яркий пример в лице Джека Уэлша, генерального директора компании General Electric, который сумел уследить и проконтролировать развитие бизнеса как в текущее время, так и в перспективе, что позволило ему сделать огромный вклад в персонал, аж на семь лет вперед [2, с. 88–89].

Несложно предположить, что за такими ценными сотрудниками идет усердная борьба, которая началась в 2007 году. В то время все менеджеры страны и зарубежья были в активном поиске интеллектуальных кадров вне зависимости от сферы деятельности – от самых низких технологий, через передовые отрасли и до высших научных сфер. На сегодняшний день ситуация мало чем изменилась, лишь только спектром возможностей по поиску и найму интеллектуальных сотрудников. Специалисты по поиску и подбору могут выбрать любой, на их взгляд, наиболее подходящий вариант: рекрутинг через специализированные платформы; привлечение через российские или зарубежные вузы и иные образовательные учреждения; привлекать профессиональные связи и рекомендации других работодателей; использовать методы аутсорсинга и консалтинга и так далее.

Несомненно, привлечение интеллектуальных сотрудников не основывается только на качественном подборе и найме, ведь, как отмечалось ранее, привлекательная рабочая среда, развитая корпоративная культура, гарантированный карьерный рост и продвижение – являются наиважнейшими аспектами в данном процессе. Эффективная, логически выстроенная корпоративная культура компании в современном мире выступает в качестве необходимого условия, благодаря которому компания и ее персонал поддерживают конкурентоспособность организации в сложившихся условиях общества знаний. В таком случае важную роль играет лояльность и приверженность сотрудников к своему рабочему месту, ведь выжить на существующем конкурентном рынке практически невозможно без сплоченности и общей политики стремлений и целей внутри компании. Интересный факт, что сотрудники интеллектуального труда, с одной стороны, выступают в качестве конкурентного преимущества перед другими фирмами.

Акцентируя внимание на такой важном и необходимом аспекте, как условия труда, хотелось бы рассмотреть результаты исследования, проведенного Harvard Business Review в середине 2020 года. В ходе исследования было проведено сравнение работников интеллектуального труда в 2013 и 2020 гг. основополагающим фактором проведения данного анализа является стремление и желание понять и измерить производительность интеллектуальных работников. Исследование, проведенное в 2013 году, показало, что почти треть своего рабочего времени работники умственного труда проводили на собраниях, либо за кабинетной работой, постоянно в кругу коллег, иными словами – на работу, ориентированную на внешний мир, на обучение и личностной развитие выделялось крайне мало времени или же вообще не выделялось. Однако, повторив подобную экспертизу уже в 2020 году, после всеми пережитого lock-down, ситуация изменилась. Вынужденный карантин изменил не только свободу передвижения людей, но и кардинально повлиял на трудовой процесс. Многие потеряли работу, но кто мог, перешли на удаленный формат работы. В случае работников интеллектуального труда было замечено два изменения: во-первых, почти на 12% меньше сотрудники стали тратить время на собрания и управления, а во-вторых, на 9% больше уделяли времени внешнему миру. Также, начали больше уделять внимание обучению и развитию сотрудников. Таким образом, исследование показало, что данный формат работы оказался для интеллектуальных сотрудников благоприятным, а карантин научил сосредотачиваться на действительно важных задачах в работе, распоряжаться собственным расписанием, разрабатывая собственный time-management и расставляя приоритеты [5].

Исследование доказывает, что условия, в которых работаю сотрудники оказывают значительное влияние на их продуктивность и эффективность. Данное наблюдение, вероятнее всего, не только позволило выявить наиболее благоприятные условия для интеллектуальной трудовой

деятельности, но и стало причиной реформации условий труда в принципе, то есть внедрения гибридной формы труда и изменения принципов трудоустройства на различные вакансии в компаниях.

Таким образом, несмотря на столетние реформирования и модернизации систем управления человеческими ресурсами, появление интеллектуального персонала стало новым этапом в становлении нового менеджмента и системы управления персоналом. Для того, чтобы эффективно управлять новыми сотрудниками, необходимо обновить широкий спектр устоявшихся механизмов. Главное различие старого и нового менеджмента в том, что в первом случае, объектом управления являлся человек-функция, рабочая единица без личностных качеств, чувств и внерабочей жизни, а во втором – человек-личность, со своим внутренним миром, собственными взглядами и мнениями. Как отметили К. Клок и Дж. Голдсмит: «Менеджмент как система доказал свою несостоятельность в качестве средства, позволяющего открыть сердца и освободить дух» т [6, с. 22]. Таким образом, менеджмент старого образца является неактуальным и, логично утверждать, неэффективным в своем функционировании. В современном развивающемся обществе знаний нет необходимости применять традиционные методы управления, они, можно сказать, бессмысленны. Наиболее востребованными и актуальными в настоящее время являются способности вести за собой людей, мотивировать, поддерживать и наставлять новых, интеллектуальных сотрудников, вносить и содействовать реализации идея и задач. Новый менеджмент, развивающийся и подстраивающийся под реалии современного мира, способен не только поддержать профессиональные тенденции развития общества, но и привести к следующей ступени в развитии человечества.

Литература:

1. Слюсарянский Марк Абрамович // Проблемы интеллектуального труда в современном обществе // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2013. №19. Электронный источник: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-intellektualnogo-truda-v-sovremennom-obschestve> (дата обращения: 01.10.2023).
2. Друкер П. // Управление в обществе будущего. — М.: Вильямс, 2007. 2.
3. Грищенко Ольга Владимировна // Подходы к управлению интеллектуальным трудом // Вестник Таганрогского института имени А. П. Чехова. 2013. №1с. Электронный источник: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-upravleniyu-intellektualnym-trudom> (дата обращения: 01.10.2023).
4. Ворносков К.Е., Мишин М.Н., Смоллов Л.А. // ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРИМЕРЕ КОНКУРЕНЦИИ ФОРДА И СЛОУНА // Электронная наука. 2022. №4. Электронный источник: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-menedzhmenta-na-primere-konkurentsii-forda-i-slouna> (дата обращения: 01.10.2023).
5. Julian Birkinshaw, Jordan Cohen, and Pawel Stach // Research: Knowledge Workers Are More Productive from Home // Harvard Business Review. Performance Indicators. 2020. Электронный источник: <https://hbr.org/2020/08/research-knowledge-workers-are-more-productive-from-home>
6. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента. — СПб.: Питер, 2004. 3.

СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОТДЕЛЬНЫХ СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Современные аспекты жизнедеятельности людей приводят ко все большему желанию комфортной жизни. Это же касается и труда человека. Работник в современной экономике воспринимается как неотъемлемая часть для развития и процветания не только бизнеса, но и всей страны в целом. Условия труда выступают существенным фактором при принятии решения о трудоустройстве, выборе места работы, качестве и интенсивности трудовой деятельности.

Национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года, обозначенные в указе Президента РФ в 2020 году, включают сохранение населения, здоровье и благополучие людей, формирование возможностей для самореализации, комфортной и безопасной среды для жизни, достойный и эффективный труд и успешное предпринимательство. Достичь этих целей невозможно без формирования безопасных условий труда.

Условия труда по разным видам экономической деятельности существенно разнятся. Рост цифровизации оказал существенное воздействие на условия труда лишь незначительной части работников в отраслях, связанных с оказанием услуг, в сфере связи и коммуникации. Существенная доля работников промышленного сектора по-прежнему работает в тяжелых и вредных условиях труда. С этим связана проблема нехватки рабочей силы на такие рабочие места, что неизменно отражается на функционировании экономики. Именно поэтому актуальным является изучение проблем и анализ динамики условий труда в разных секторах экономики.

В данной работе рассмотрим динамику условий труда в отдельных секторах экономики, изменение восприятия условий труда по мнению россиян (по данным Комплексного наблюдения условий жизни населения, проводимого Федеральной службой государственной статистики с 2011 по 2022 гг.).

В Российской Федерации общая численность занятых в экономике колеблется от 67 до 72 млн. чел. (см. табл. 1)¹². От общей численности населения это составляет примерно половину всех граждан (по состоянию на 1 января 2022 года общая численность граждан в РФ 146,4 млн. граждан).

В статистике Росстата к видам экономической деятельности, где работники заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, относят такие как сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство, обрабатывающие производства, обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха, водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений, промышленность, строительство, транспортировка и хранение, деятельность в области информации и связи. Ежегодно в этих отраслях экономики заняты более 30 млн. граждан, что составляет около 45 % от всех занятых в экономике (см. табл. 1).

¹² Все используемые данные с официального сайта Федеральной службы государственной статистики. Раздел: Росстат. Статистика. Официальная статистика. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705>

Таблица 1

Среднегодовая численность занятых в России по отдельным видам экономической деятельности

	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022
Всего, тыс.чел.	67493	67968	67813	72065	71561,7	71064,5	69550,3	70817,9	71216,9
из них по отдельным видам экономической деятельности:									
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство ¹³	6622	6467	6247	5374	4936,6	4781,0	4553,6	4490,6	4465,7
добыча полезных ископаемых	1054	1080	1064	1119	1141,7	1152,9	1142,9	1158,8	1194,5
обрабатывающие производства	10260	10170	9872	10247	10066,8	9962,7	9713,5	9974,4	10003,4
производство и распределение электроэнергии, газа и воды ¹⁴	1941	1947	1914	1991	2343,4	2308,1	2275,4	2291,8	2266,
строительство	5399	5642	5664	6231	6390,8	6416,3	6157,0	6496,3	6551,9
транспорт и связь ¹⁵	5336	5430	5409	5978	6816,9	6816,9	6935,5	7193,0	7369,7
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100
из них по видам экономической деятельности:									
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	9,8	9,5	9,2	7,5	6,9	6,7	6,5	6,3	6,3
добыча полезных ископаемых	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,7
обрабатывающие производства	15,2	15,0	14,6	14,2	14,1	14,0	14,0	14,1	14,0
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,9	2,9	2,8	2,8	3,3	3,3	3,3	3,2	3,2
строительство	8,0	8,3	8,4	8,6	8,9	9,0	8,9	9,2	9,2
Транспортировка, хранение, и связь и информация	7,9	8,0	8,0	8,3	9,5	9,7	10,0	10,2	10,4
Итого	45,4	45,3	44,6	43,0	44,3	44,3	44,3	44,6	44,8

¹³ До 2017 года сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство с 2017 года сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство

¹⁴ До 2017 года производство и распределение электроэнергии, газа и воды, с 2017 года обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха и водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений

¹⁵ До 2017 года транспорт и связь, с 2017 года Транспортировка и хранение и деятельность в области информации и связи

Из этого числа работников ежегодно более 36 % трудятся в условиях вредных и (или) опасных факторов, (см. табл. 2), что составляет более 11 млн. чел.

Таблица 2

Удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в организациях (на конец года) (без субъектов малого предпринимательства; в % от численности занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Российская Федерация	37,9	37,9	38,3	37,3	36,4	36,1

Общая динамика удельного веса работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда представлена в таблице 3 и 4.

Таблица 3

Удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в организациях Российской Федерации по отдельным видам экономической деятельности (на конец года)

	Занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда				Занятые на тяжелых работах				Занятые на работах, связанных с напряженностью трудового процесса			
	2010	2012	2014	2016	2010	2012	2014	2016	2010	2012	2014	2016
Сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство				30,8				15,9				5,7
Добыча полезных ископаемых	42,5	46,2	57,1	55,6	22,8	26,6	29,8	33,1	15,7	17,1	14,6	7,5
Обрабатывающие производства	29,6	33,4	41,1	42,2	9,1	11,6	14,6	18,3	5,8	6,3	5,0	3,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	32,9	33,9	39,2	35,0	9,8	11,4	13,1	14,3	8,3	8,9	7,8	4,5
Строительство	18,5	21,7	35,6	37,9	11,5	14,5	18,8	21,5	7,1	8,6	7,8	7,3
Транспорт	34,0	35,1	42,1	39,3	13,5	14,1	15,8	17,5	17,6	19,0	17,7	14,9
Связь	3,8	4,3	7,2	5,6	1,8	2,2	3,0	3,3	2,1	1,8	1,5	0,9

Таблица 4.

Удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в организациях Российской Федерации по отдельным видам экономической деятельности (на конец года)

	Занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда					Занятые на тяжелых работах					Занятые на работах, связанных с напряженностью трудового процесса				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	33,4	33,8	33,8	33,5	33,5	18,1	18,6	19,0	19,3	18,9	4,8	4,6	4,6	4,1	3,7
Добыча полезных ископаемых	54,7	55,4	55,1	54,4	54,1	34,7	35,8	35,7	35,8	35,4	4,1	3,6	3,5	3,4	3,0
Обрабатывающие производства	43,2	43,7	43,1	42,9	42,1	21,2	21,9	22,3	22,6	22,1	2,6	2,5	2,5	2,3	2,2
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	32,8	32,7	32,2	32,2	32,1	15,3	16,0	16,2	16,7	16,8	2,5	2,3	2,1	2,0	1,8
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	38,9	39,4	38,8	38,2	37,8	19,3	20,6	21,3	21,0	20,7	4,0	3,1	2,7	2,8	2,6
Строительство	36,7	39,4	36,9	35,8	35,3	22,5	24,7	23,8	23,7	23,6	4,3	4,2	3,8	3,3	3,8
Транспортировка и хранение	34,6	34,8	34,0	31,3	31,1	16,5	17,2	17,2	17,2	16,8	12,1	12,5	12,1	9,6	9,7
Деятельность в области информации и связи	3,3	3,3	2,6	2,0	1,8	1,8	1,8	1,4	1,1	1,0	0,4	0,8	0,3	0,3	0,2

По представленным данным видим, что самый высокий удельный вес занятых на работах с вредными и опасными условиями труда в сфере добычи полезных ископаемых (более 50 %), в обрабатывающих производствах (более 42 %), в остальных сферах более 30 %, за исключением деятельности в области информации и связи. На тяжелых работах более трети работников заняты в сфере добычи полезных ископаемых, более 20 % в строительстве, водоснабжении и утилизации отходов. От 16 до 18 % занятых на тяжелых работах в сфере транспортировки и хранения, сельском хозяйстве, обеспечении электрической энергией. Наибольший удельный вес работников, занятых на работах, связанных с напряженностью трудового процесса в сфере транспортировки и хранения (более 10 %), в остальных сферах не выше 3,7 %.

Если проанализировать динамику улучшения условий труда, то видна общая тенденция к снижению удельного веса работников, занятых на вредных, напряженных и тяжелых работах, но за последние 12 лет не произошло глобальных перемен – процент снижения слишком маленький и не по всем видам экономической деятельности. Таким образом, говорить о существенном улучшении условий труда в базовых отраслях экономики не приходится.

По данным Росстата в конце 2022 года общая численность работников по отдельным видам экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составила 36,1 % (около 11,5 млн. чел.). Из них под негативным воздействием факторов производственной среды трудилось более 4,5 млн. чел. (42,9 %). Под воздействием факторов трудового процесса (тяжесть и напряженность труда) более 3 млн. чел. (23,8 %).

Вредные и опасные условия труда негативно сказываются на работоспособности и здоровье работников, на отношении работников к труду и, как итог, на производительности труда, эффективности производства, уровне жизни и развитии личности.

Ежегодное число пострадавших от несчастных случаев на производстве составляет более 20 тыс. чел., более 1 тыс. чел. погибает (см. табл. 5).

Таблица 5

Производственный травматизм

	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве, тыс. человек, всего	47,7	40,4	31,3	26,7	23,6	23,3	20,5	21,6	20,3
из них со смертельным исходом, всего	2,00	1,82	1,46	1,29	1,07	1,06	0,91	1,21	1,07
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве на 1000 работающих, всего	2,2	1,9	1,4	1,3	1,2	1,2	1,0	1,1	1,0
из них со смертельным исходом, всего	0,094	0,084	0,067	0,062	0,054	0,053	0,045	0,060	0,053

Как видно по этим данным, количество пострадавших постепенно снижается, но в относительных показателях динамика за последние 6 лет не имеет ярко выраженной положительной направленности.

В целом в экономике страны наблюдается положительная динамика по снижению травматизма со смертельным исходом (см. табл. 6).

Таблица 6

Снижение травматизма со смертельным исходом к уровню 2010 г.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Российская Федерация	85,1	71,3	66,0	66,0	59,6	57,4	56,4	48,1	64,2	56,2

Существенно сократились случаи первого установления диагноза хронического профессионального заболевания (отравления) и наступления инвалидности вследствие профессионального заболевания (см. табл. 7).

Таблица 7

Число лиц с впервые установленным диагнозом хронического профессионального заболевания (отравления) и инвалидностью вследствие профессионального заболевания (отравления) в отчетном году (значение показателей за год),
Российская Федерация, всего человек

	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022
Число лиц с впервые установленным диагнозом хронического профессионального заболевания (отравления)	7 575	6 114	6 448	5 489	4 120	3 621	2 679	2 890	3 004
Число лиц с впервые установленной инвалидностью вследствие профессионального заболевания (отравления) в отчетном году (значение показателей за год)	1 457	1 071	1 021	800	559	252	209	222	221

Таблица 8

Число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших на производстве

	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022
Число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших на производстве									
всего, млн.	2,2	1,8	1,5	1,3	1,2	1,2	1,0	1,0	1,0
на одного пострадавшего	45,9	45,6	48,7	49,0	49,3	50,6	49,9	46,3	48,4

В результате несчастных случаев на производстве общее количество потерь человеко-дней из-за нетрудоспособности составляет миллион человеко-дней или около 8 млн. человеко-часов. (см. табл. 9)

Если определить данные потери относительно производства ВВП, то получается, что потери в 2022 году составили примерно 6 млрд. руб. (или 0,004 % ВВП) (производительность 1 часа работы примерно 750 руб.*8 млн. часов = 6 млрд. руб. Совокупное число часов работы в год составляет примерно 145 млрд. человеко-часов). Расчет очень приблизительный, но и он отражает все еще существенную значимость потерь от неблагоприятных условий труда, особенно в условиях отрицательных темпов прироста ВВП (за 2022 год).

Относительно «нулевых» годов, когда экономические потери от временной нетрудоспособности работников по оценкам экспертов достигали до 14% ВВП, а в начале 2010-х суммарные экономические потери вследствие неудовлетворительных условий и охраны труда на рабочих местах достигали 1,94 трлн. руб. (4,3% ВВП (по оценке Минтруда)) мы наблюдаем существенное сокращение экономических потерь и увеличение безопасных работ.

Также рассмотрим мнение работников относительно изменений в условиях труда за последние 11 лет. Согласно данным комплексного наблюдения условий жизни, проводимым Росстатом¹⁶, опасной и безопасной свою работу считали от 8 до 4,7 % респондентов (см. табл. 9).

Таблица 9

Безопасность выполняемой работы, в % от опрошенных респондентов

	2022	2020	2018	2016	2014	2011
Все респонденты, занятые в экономике (работающие) на основной работе, которые считали свою работу опасной	4,7	5,7	6,1	5,9	7,2	8,3
В т.ч. от всех работников группы занятий						
квалифицированные работники сельского хозяйства, промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи и др.	10,6	12,4	12,3	11,4	13,9	13,8
операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	13,2	16,7	18,8	16,6	20,1	21,4
Все респонденты, занятые в экономике (работающие) на основной работе, которые считали свою работу совершенно безопасной	24,3	24,3	24,5	28,6	32,2	27,3

Таким образом, в динамике мы видим, что постепенно сокращается число работников, считающих свою работу опасной, но при этом не увеличивается число считающих свою работу совершенно безопасной.

¹⁶ Данные с официального сайта Федеральной службы государственной статистики: Росстат. Статистика. Статистические обследования. Федеральные статистические наблюдения по социально-демографическим проблемам. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения. URL: https://rosstat.gov.ru/itog_inspect

Число работников, наблюдавших несчастные случаи на производстве, также сокращается (см. табл. 10).

Таблица 10

Несчастные случаи на производстве, в % от опрошенных респондентов

	2022	2020	2018	2016	2014	2011
Был, по крайней мере, один несчастный случай	1,2	1,3	1,4	1,7	2,0	2,4

По-прежнему многие работники испытывают стресс и воздействие негативных факторов производственной среды на работе (см. табл. 11)

Таблица 11

Условия труда, в % от опрошенных респондентов

	2022	2020	2018	2016	2014	2011
<i>указали, что испытывают на своей основной работе иногда</i>						
нервное напряжение, стрессы	54,6	52,2	51,9	48,8	49,4	48,8
воздействие вредных производственных факторов	30,6	29,7	27,7	28,8	27,1	28,8
другие неудобства (холод, сырость и др.)	30,4	30,2	29,8	33,8	30,6	33,8
<i>указали, что не испытывают на своей основной работе</i>						
нервное напряжение, стрессы	28,2	28,4	28,6	25,6	29,2	25,6
воздействие вредных производственных факторов	53,9	52,6	53,6	47,0	54,1	47,0
другие неудобства (холод, сырость и др.)	60,8	58,4	58,7	49,2	56,1	49,2

Оценка работы с точки зрения тяжести имеет следующие тенденции: меньше респондентов оценивают свою работу как очень тяжелую и как легкую. Но увеличилось число лиц, оценивающих свою работу как тяжелую и средней тяжести (см. табл. 12).

Таблица 12

Оценка тяжести работы, в % от опрошенных респондентов

	2022	2020	2018	2016	2014	2011
Лица в возрасте 15 лет и более, занятые в экономике (работающие), в том числе оценили свою основную работу:						
очень тяжелая работа	2,4	2,9	2,8	3,7	3,5	3,7
тяжелая работа	19,0	19,2	18,2	11,1	9,3	11,1
работа средней тяжести	54,4	54,4	55,0	48,7	50,6	48,7
легкая работа	24,0	23,4	23,7	33,5	36,6	33,5

Таким образом мы видим, что в целом, как по данным Росстата, так и по мнению респондентов, постепенно условия труда улучшаются, сокращается число травматизма, профессиональных заболеваний.

Современные условия труда все больше характеризуются трансформационными изменениями. Труд людей становится все более сложным, интеллектуальным, технически оснащенным. Применяется все меньше и меньше простого, ручного труда, все больше и больше требуется от работников разнообразных навыков и способностей. Среди офисных работников все большее распространение получает дистанционная занятость и гибридный формат работы – частичная занятость в офисе и удаленно. Но таких работников в стране не более 20 % (РБК). Более половины работников в стране оценивает свой труд как работу средней тяжести (Росстат). В отраслях промышленной сферы более трети работников заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, от 15 % до 30 % на тяжелых работах, не менее 3 % работ связаны с напряженным трудовым процессом.

Создание здоровых и безопасных условий труда - это важная макроэкономическая задача. Применение безопасных, здоровых условий труда приводят к таким преимуществам как для индивидов, так и для организаций и общества в целом как увеличение производительности труда за счет увеличения фонда рабочего времени и повышения работоспособности кадров; увеличения воспроизводства трудовых ресурсов; увеличение совокупного объема производства; сокращения расходов на льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда.

Таким образом, в современных условиях важно делать упор на охрану, безопасность и гигиену труда на рабочем месте, т.е. на адаптацию условий труда к потребностям работника и современным достижениям цивилизации.

Обеспечение комплексной безопасности жизни, здоровья и сохранения работоспособности работников в трудовой деятельности – это важная задача государственных органов и работодателей, но также и самих работников.

Шрамко И.И. (асп.)
Воронеж, ВГУ

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ДИСПРОПОРЦИИ РЫНКА ТРУДА

Образование является одной из фундаментальных составляющих человеческого капитала и системой, решающей ряд взаимосвязанных задач: экономической – как обеспечение рынка труда необходимой рабочей силой, социальной – как компенсация и предотвращение роста безработицы, стратегической – как подготовка технически грамотного контингента работников для развития приоритетных отраслей экономики,

обеспечения обороноспособности страны и др.[1, с.118]. Серьезные проблемы в высшем и среднем профессиональном образовании, падение престижа многих массовых профессий, значительная девальвация высшего образования наряду с другими факторами привели к тому, что по ряду профессий и специальностей не обеспечивается замещение кадров. Практически все отрасли испытывают трудности в заполнении вакансий: высококвалифицированных специалистов – от 30 % до 50 %, высококвалифицированных рабочих кадров – более 60 % предприятий. [2, с.130]. Кроме того, нерешенные проблемы системы профессионального образования, проявляющиеся в несоответствии его структуры потребностям экономики, по мнению автора, определяют диспропорции рынка труда.

Наблюдающаяся нехватка инженерно-технических и рабочих кадров, перепроизводство специалистов гуманитарных и экономических специальностей, падение качества образования, несоответствие заявленной и реальной квалификации выпускников образовательных учреждений ставят под угрозу стабильность рынка труда в условиях вероятной экономической турбулентности и демографического кризиса. Таким образом, объективно наблюдаемый дефицит кадров при отмечаемой статистикой невысокой безработице говорит о необходимости приведения системы образования в соответствие современным реалиям и вызовам времени.

Неспособность или неготовность предприятий платить конкурентно-рыночную заработную плату ведет к тому, что рынок труда посылает «ложные» сигналы системе профессионального образования [2, с.133]. Как следствие – недостаточная численность обучаемых в учреждениях высшего и среднего профессионального образования по наиболее востребованным в российской экономике профессиям, снижение мотивации работающих на таких предприятиях, отсутствие стимулов в стремлении повышать квалификацию и получать дополнительное профессиональное образование. В то же время низкий официальный уровень оплаты труда стимулирует отток квалифицированных кадров в те отрасли экономики и те виды деятельности, где он более высок, и нередко толкает российских граждан на выезд за границу. Причем, зачастую российские специалисты соглашались на менее квалифицированную, но более высоко оплачиваемую работу. При этом низкооплачиваемые, неэффективные рабочие места на российских предприятиях сохраняются. [2, с. 131-132]

Социальная инерция, косность мышления, неадекватная оценка объективных реалий, отказ от эффективно работавшей еще пару десятилетий тому назад системы профориентации школьников, стереотипные установки родителей зачастую сбивают вектор выбора профессии выпускника школы, заставляя выбирать не реально востребованную на рынке труда профессию, а ту, что была “модной”,

“престижной” в прошлом. Таким образом происходит снижение “веса” диплома, девальвация профессионального, особенно высшего образования.

Предприятия, в основной массе, не проявляют интереса к взаимодействию с учебными заведениями в организации учебных и производственных практик и стажировок, что также снижает уровень, прежде всего практической, подготовки в профессиональной школе. [2, с.131]. Несмотря на внедрение и расширение рядом крупных компаний пула программ повышения квалификации и обучения сотрудников, зачастую это не помогает выровнять квалификацию работников до необходимого уровня из-за спорного качества образовательных решений и однобокости, поверхностности образовательных программ. В свою очередь, предлагаемые вышеописанными работодателями программы, создание кафедр от предприятий, производственное обучение слабо помогают снизить остроту этой проблемы из-за малого охвата персонала.

После пандемии COVID-19 повсеместное использование набирающей популярность дистанционно-заочной формы обучения, при всех её положительных сторонах, лишает образовательный процесс ряда важных компонентов – таких как воспитательный и коммуникативный. В перспективе для некоторых молодых выпускников это может осложнить старт карьеры и вызвать затруднения при кросс-функциональных взаимодействиях с коллегами и смежными подразделениями при работе над совместными проектами, лишит студента возможности приобрести определенный жизненный и первый профессиональный опыт (в формате производственных и преддипломных практик). Также вероятно увеличение количества ошибок при оценке реальных приобретенных знаний и компетенций обучающегося, так как нарастающее использование дистанционной формы открывает широкие возможности для подлогов и коррупционных рисков при аттестации обучающихся.

В рассматриваемом контексте необходимо, на мой взгляд, остановиться на факте отсутствия у многих работников навыков обращения с компьютером, стандартным офисным и специализированным программным обеспечением. Читаемые в учебных заведениях курсы по информатике и проводимые практические занятия не отражают реальных задач и объективных запросов работодателей, с чем сталкивается практически каждый специалист в ходе своей трудовой деятельности. Таким образом, наличие специальности не гарантирует успешное решение специалистом профессиональных задач в условиях стремительной цифровизации экономики.

Как следствие, вышеуказанные проблемы в долгосрочной перспективе усугубят имеющиеся негативные тенденции и диспропорции на рынке труда, что может напрямую повлиять на производительность труда и цифровую трансформацию экономики. В настоящее время экономической турбулентности, как и в ближайшей перспективе, вариантов снижения дефицита кадров в отраслях экономики не просматривается без проведения реальных преобразований

профессионального образования на уровне государства, пересмотра концепций систем подготовки и повышения квалификации кадров.

Массовость высшего образования не только не решила проблем качественной подготовки рабочей силы, но и сформировала ряд противоречий на рынке труда, например, перепроизводство невостребованных специалистов, при дефиците кадров во всех отраслях народного хозяйства, усугубляемое социальной инерцией в вопросах профориентации. Наблюдается устойчивое снижение качества подготовки выпускников, вызванное неактуальностью учебных программ, разрывом связей производства и профессиональных учебных заведений, несвоевременное и не всегда адекватное их реагирование на “сигналы” рынка труда. Для преодоления вышеуказанных проблем и противоречий необходима корректировка действующей концепции развития системы высшего и среднего профессионального образования в тесной кооперации с крупными производственными объединениями и корпорациями, что позволит наладить связь между производством и учебными заведениями, улучшить контроль реального сектора экономики за уровнем подготовки выпускников. Также необходимо выработать, стандартизировать и внедрить единые критерии оценки реальных компетенций молодых специалистов в новых реалиях при применении современных форм обучения.

Литература:

1. Золин И.Е. Актуальные проблемы профессиональной подготовки специалистов и качество образования. / И.Е. Золин. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. - 2019. - №2. – С. 112-119.

2. Колесникова О.А. Проблема качества подготовки профессиональных кадров. / Колесникова О.А. // Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2021. - №2. - С. 130-134.

Шубенкова Е.В. (д.э.н., проф.)
Москва, РЭУ им. Г.В. Плеханова

РАЗВИТИЕ МЕТОДОВ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА БАНКА

Сотрудники представляют собой ключевой ресурс любой компании и один из факторов, обеспечивающих ее преимущество над остальными конкурентами на рынке [1, с. 167]. В следствие этого результативность деятельности компании напрямую зависит от уровня продуктивности и эффективности ее персонала, который, в свою очередь, находится в прямой зависимости от того, насколько эффективна система стимулирования. При этом исследователи и топ-менеджмент компаний отмечают возрастание роли нематериального стимулирования сотрудников. Однако сформировать систему нематериального

стимулирования является лишь первоначальной стадией, в дальнейшем необходимо следить за эффективностью работы методов, корректировать и развивать систему.

Сектор банковских услуг – один из тех, которые наиболее подвержены влиянию различных внешних обстоятельств. Социальные, политические и экономические факторы, пандемия COVID-19, породили новые экономические проблемы, рост неопределенности и нестабильности. Изменения во внешней среде спровоцировали увеличение значимости таких процессов в области управления персоналом, как поиск, привлечение и удержание специалистов, обладающих высокой квалификацией, а также их развитие. Эффективность данных процессов обеспечивается в том числе грамотно сформированной и постоянно совершенствующейся системой стимулирования, в том числе его нематериальной составляющей.

Уже долгое время активно использует разнообразные методы нематериального стимулирования своих сотрудников ПАО «Сбербанк». Для повышения результативности трудовой деятельности сотрудников в банке была сформирована система профильных компетенций, которая включает в себя определенный набор навыков и умений, которыми должен обладать сотрудник, занимающий определенную позицию в компании. Это позволяет рассмотреть каждую должность и сформировать идеальный портрет сотрудника, который, в свою очередь, дает возможность более рационального отбора кандидатов на вакантную должность и является стимулом для уже работающих сотрудников для карьерного роста.

Сплочение персонала также являются отличительной особенностью «Сбербанка», для обеспечения чего в трудовом коллективе банк проводит регулярные корпоративные мероприятия и отмечает праздники. Во время их проведения руководство старается подчеркнуть значимость и ценность персонала, отметить их профессионализм, достижения и успехи [2, с. 73]. ПАО «Сбербанк» поощряет своих сотрудников следующими наградами: благодарственные письма, в том числе от Президента банка; почетные грамоты; занесение в «Книгу почета»; медали; звания «Лучший по профессии»; значки «Отличник Сбербанка», др. Также для демонстрации принадлежности каждого сотрудника к бренду банк использует единый стиль «Корпоративная сила», который прослеживается как в особенностях оформления отделений «Сбербанка», так и во внешнем виде персонала.

В 2008 году ПАО «Сбербанк» первым позволило своим сотрудникам участвовать в жизни банка, в принятии решений, обсуждении важных вопросов компании посредством включению в состав в различные комитеты банка или предложения различных идей и проектов, нацеленных на достижение целей компании, совершенствование бизнес-процессов, улучшение качества работы и различных других показателей [3, с. 74].

В банке существует определенный рейтинг отделений, который составляется с учетом различных показателей работы. Многие сотрудники изъявляют желание работать в лучших отделениях банка, поэтому

«Сбербанк» дает им возможность горизонтальной ротации кадров. Одним из вариантов получения данной возможности является победа в конкурсе «Лучший по профессии» и иных. Сотрудник, получивший первое место получает стажировку в одном из лучших офисов банка и возможность остаться там при ее успешном прохождении. Кроме того, в системе нематериальной мотивации и стимулирования персонала банка присутствуют такие составляющие, как гибкий график работы и формирование кадрового резерва «Лига талантов».

АО «Российский сельскохозяйственный банк» также уделяет существенное внимание вопросам мотивации и стимулирования персонала. Система нематериального стимулирования сотрудников АО «Россельхозбанк» включает 5 основных направлений: «Признание и внимание»; профессиональное развитие персонала; КСО; «Здоровый дух»; «Командный дух». Каждое направление включает в себя несколько инструментов, которые повышают мотивацию персонала и стимулируют его на достижение лучших результатов. Так, в рамках направления «Признание и внимание» используются инструменты, которые нацелены на поощрение персонала за выполнение обязанностей на высоком уровне и осуществления личного вклада в развитие банка. К таким инструментам относятся: проведение конкурсов (например, ежегодный конкурс «Лучший специалист»); вручение почетных грамот, благодарственных писем; поздравление сотрудников коллегами на внутреннем портале.

Профессиональное развитие персонала включает в себя всестороннее развитие различных компетенций сотрудников, привлечение опытного специалиста для проведения обучающих лекций, курсов, планирование карьеры, обеспечение возможности обмена опытом, а также создание двухуровневого кадрового резерва для перспективных сотрудников банка.

Корпоративная социальная ответственность предполагает предоставление дополнительных льгот, бонусов, гибкого графика работы, а также формирования комфортных условий труда на рабочем месте. Направление «Здоровый дух» основывается на проведении мероприятий с целью поддержания здорового образа жизни: спортивные игры, турниры, спартакиады и т.д. В рамках направления «Командный дух» проводятся различные мероприятия, праздники и встречи, основной целью которых является сплочение коллектива. К таким инструментам относятся творческие конкурсы, проведение корпоративных мероприятий, акций и реализация проекта по взаимодействию с руководством.

Таким образом, АО «Россельхозбанк» уделяет большое внимание развитию системы нематериального стимулирования, так как несмотря на разнообразную структуру данной системы в банке сохраняются проблемные аспекты, связанные с неудовлетворенностью персоналом возможностями карьерного роста, недостатком самостоятельности в осуществлении трудовой деятельности, достаточно высокими показателями текучести кадрового состава и т.д.

ПАО «Росбанк» основной акцент в нематериальном аспекте стимулирования персонала делает на обучении и повышении квалификации сотрудников. У банка существует внутренняя система обучения и развития, которая состоит из различных дистанционных программ, тренингов, а также дополнительных курсов, которые основываются на опыте работы группы «Societe Generale». Кроме этого «Росбанк» уделяет достаточное внимание планированию карьеры, в компании реализована система «Карьерное управление», структура которой включает ежегодную оценку деятельности персонала, карьерные интервью, карьерные комитеты.

ПАО «Абсолют банк» особое значение придает таким методам нематериального стимулирования, как благоприятная дружественная и комфортная атмосфера в коллективе, которая делает работу в офисе более привлекательной, профессиональное развитие и приобретение персоналом востребованных знаний и навыков, необходимых для качественного выполнения задач, на базе учебного центра банка.

По мнению исполнительного директора «Банка Уралсиб», Ахтямова Э. Ф., в соответствии с развитием географии деятельности и изменении внешней среды при формировании и совершенствовании системы стимулирования необходимо придерживаться комплексного подхода, то есть применять не только материальные методы поощрения, но и нематериальные, а также учитывать индивидуальные особенности [4]. В рамках нематериальной части акцент делается на проведении локальных конкурсов, реализации системы наставничества, а также на внутреннем обучении персонала.

Таким образом, анализа деятельности ряда компаний банковского сектора подтверждает эффективность и значимость использования инструментов нематериального стимулирования персонала для достижения лучших результатов, а также необходимость постоянного ее обновления, адаптации как к общей стратегии организации, так и к стратегии развития персонала, а также к изменениям внешней среды.

На основе проведенной оценки системы нематериального стимулирования, ее инструментов и структуры в целом, а также изучения опыта основных игроков банковского сектора были определены важнейшие, наиболее значимые направления совершенствования такой системы: обеспечение возможности профессионального и карьерного роста сотрудников; предоставление сотрудникам комфортных условий труда; улучшение системы обучения персонала банка; обеспечение благоприятной атмосферы в трудовом коллективе; формирование способов взаимодействия между руководителями разного уровня и сотрудниками; налаживание процесса поощрения персонала за достигнутые результаты деятельности.

Особое внимание необходимо обратить на уровень осведомленности персонала банка о системе нематериальной мотивации и стимулирования. Многие сотрудники не знают, что представляет собой данная система в их компании, какие инструменты используются и какие преимущества они могут получить. Таким образом, повысить осведомленность персонала

возможно за счет разработки специального визуального материала, который включает в себя: ключевую информацию о системе нематериальной мотивации и стимулирования персонала банка; структуру данной системы; описание используемых инструментов в рамках данной системы; основные цели применения каждого метода; преимущества для сотрудников банка; рекомендации для персонала по использованию инструментов; ссылки на корпоративный портал, где можно подробнее ознакомиться с материалом.

Интересным инструментом, который в значительной степени позволяет усовершенствовать систему нематериального стимулирования, является внедрение индивидуального плана развития сотрудников по типу «Навигатор развития». Данный план позволяет усовершенствовать процесс предоставления возможности карьерного и профессионального роста, а также обеспечивает его взаимосвязь с системой обучения и развития сотрудников банка. «Навигатор развития» – прозрачная система индивидуальных маршрутов развития сотрудников, в рамках которой для каждой должности разрабатывается определенный набор компетенций и выставляются необходимые оценки, которым должен соответствовать сотрудник, занимающий данную позицию в компании. В рамках реализации проекта «Навигатор развития» необходимо совершенствование системы обучения и развития сотрудников.

Сотрудники банка находятся на рабочем месте, как правило, не менее 9 часов, а также зачастую лишены возможности дистанционной (удаленной) работы. В таких условиях обеспечение комфортного рабочего места и высокого уровня его технической оснащенности позволит повысить мотивированность персонала. С целью совершенствования условий труда важно предусматривать устройство зон отдыха для сотрудников. Каждый из сотрудников банка должен иметь перерыв на отдых и принятий пищи в соответствии со статьей 108 ТК РФ [5, ст. 108]. Однако расположение рабочих мест далеко не всегда имеет хорошую инфраструктуру, что ухудшает условия отдыха многих сотрудников, часто они предпочитают проводить это время в офисе, в помещениях, оснащенность и интерьер которых не соответствуют потребностям персонала и восстановлению работоспособности.

Также приоритетным направлением является публичное признание успехов, особенно при работе в небольшом коллективе, когда персоналу зачастую не хватает признания их достижений, вклада в развитие банка, выдающихся способностей в работе. В связи с чем целесообразно создание специальной рубрики на корпоративном портале банка «Достижения лучших», в которой можно отмечать достижения работников.

Использование данных инструментов нематериального стимулирования, которые учитывают направления стратегии развития персонала банка, являются персонализированными и отвечают потребностям сотрудников, позволит не только усовершенствовать систему, но и адаптировать ее к изменениям внешней среды, а также повысить эффективность деятельности банка.

Литература:

1. Щербакова, Д. Взаимосвязь стратегии организации, мотивации персонала и инструментов стимулирования персонала в управлении человеческими ресурсами современной организации / Д. Щербакова // *Инновации. Наука. Образование.* – 2021. – № 26. – С. 166-171.
2. Наумова А. И., Яковлева А. О. Система мотивации персонала на примере ПАО «Сбербанк» // *Актуальные исследования.* – 2019. – №3 (3). – С. 71-74.
3. Магзумова, Н. В., Нематериальная мотивация персонала в целях повышения эффективности деятельности организации / Н. В. Магзумова, А. Е. Колесник, А. С. Аванесов // *Научный вестник ЮИМ.* – 2019. – №1. – С. 71-75.
4. Годовой отчет ПАО «Банк Уралсиб» 2021 г. // — URL: https://www.uralsib.ru/api/directoryengine/files/annualreports/godovoi_otchet_pdr8cgia.pdf (дата обращения: 17.09.2023).
5. ["Трудовой кодекс Российской Федерации" \(ТК РФ\) от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 04.08.2023\) \(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023\) \ КонсультантПлюс \(consultant.ru\).](#)

Щукин О.С. (д.э.н., проф.)
Воронеж, ВГУ

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ САМООЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Для управления организацией в современных условиях, необходима качественная информация. Существует много методов измерения деятельности организации. Как правило, они базируются на финансовых показателях деятельности организации, без которых невозможно управлять организацией, но они не должны стать основной информацией для менеджмента. Преуспевающие, конкурентоспособные организации отличаются высокими качествами руководства и трудового коллектива, которые невозможно измерить финансовыми показателями. Самооценка организации позволят охватить все стороны деятельности организации и предоставить менеджменту объективные данные о состоянии организации. Самооценка позволяет выявить, насколько организация соответствует своему предназначению, позиционировать организация среди конкурентов. Основная задача самооценки – определение слабых и сильных сторон в деятельности организации.

Самооценка организации, как и любая оценка, базируется на моделях, которые описывают совершенную организацию, по мнению их разработчиков. Во всем мире в качестве таких моделей используют национальные модели премий в области качества. Первая национальная премия в области качества была учреждена Э. Демингом в 1951 г. в Японии. Она нацелена на внедрение статистических методов в управлении качеством в организации. Наиболее распространёнными премиями в области качества являются Американская премия имени М. Болдриджа (1987 г.) и Европейская премия EFQM (Европейский фонд управления

качеством 1992 г.). Российская премия Правительства РФ в области качества (1999 г. www.roskachestvo.gov.ru/award) в настоящее время полностью соответствует Европейской премии.

Модели этих премий включают несколько критериев, премия EFQM 9 критериев и 32 подкритерия, входящих в две группы: «Возможности» и «Результат». Оценивается какой достигнут результат, используя свои возможности. Первый критерий во всех моделях премий в области качества – «Лидерство».

EFQM рекомендует следующую методику проведения самооценки:

- Опрос руководства.
- Анкетирование персонала.
- Разработка самоотчета на конкурс с последующим получением

обратного отчета экспертом.

Технология самооценки по премии Правительства РФ в области качества подробно изложена в стандарте ГОСТ Р 59916-2021 «Премия Правительства Российской Федерации в области качества». Оценка осуществляется экспертами, внешними или из числа подготовленных сотрудников, выставляя баллы, используются пять уровней развития организации: нулевой уровень 0% – свидетельства отсутствуют или носят случайный характер, до уровня 100% - представлены всесторонние свидетельства. На каждом уровне допускается вариация 10-20% оценки. Эксперт может, например, на нулевом уровне выставить 0% или 10% от баллов оцениваемого критерия. Но эти различия не существенны, учитывая, что максимальный балл самооценки по модели 1000, разброс 4-8 баллов составит 0,4-0,8 процента. Самооценка проводится самой организацией с целью развития, совершенствования организации, поэтому прибавлять баллы нет необходимости, нужно получить объективные данные о состоянии организации. Но, эксперты могут быть недостаточно подготовлены, не обладать достаточным опытом проведения самооценки, поэтому на практике можно наблюдать завышение оценки. Это затрудняет выявление слабых и сильных сторон организации, и вводит в заблуждение менеджмент. Эксперты должны быть квалифицированными и подготовленными, тогда самооценка предоставит объективную картину деятельности организации.

Технология самооценки предписывает оценку требований критериев модели по документам, фиксирующим деятельность организации. Организация должна собирать и хранить документы за несколько лет. Должны быть документы, которые не всегда, в рутинной деятельности оформляются и тем более сохраняются. При проведении самооценки это снизит баллы. Поэтому перед проведением самооценки, необходимо рабочей группе ознакомиться с требованиями критериев и подкритериев модели, подготовить персонал к оформлению и сохранению необходимых документов для проведения самооценки.

Рабочая группа, возглавляемая высшим руководителем, должна включать сотрудников основных служб и подразделений организации,

которые способны выполнять кросс-функциональные задания. Такая организация работы позволит не только подготовить наиболее точный отчет по самооценке организации, но и получить максимальный эффект от анализа и совершенствования деятельности. Кросс-диагностика, позволяющая выявить слабые стороны в деятельности организации и наметить пути их устранения, должна стать основной целью самооценки организации.

Любые инновации встречают сопротивление персонала, и самооценка не будет исключением. Менеджменту необходимо быть готовым уменьшить или полностью исключить сопротивление персонала проведению самооценки.

Для преодоления возникающих проблем, необходимо согласовать методы и процессы самооценки с обычной деятельностью в организации.

Управление самооценкой включает различные аспекты - технологические, структурные, методические, человеческие, психологические, политические, финансовые и иные. Это, пожалуй, больше всего осложняет работу менеджмента, так как в процессе участвуют специалисты, которые часто пытаются навязать свой ограниченный взгляд на оцениваемую проблему

Принять правильное решение о том, как начать самооценку и как распределить обязанности, недостаточно. Необходимы люди с критическим и новаторским мышлением, которые любят экспериментировать, могут представить будущее, верят в возможность перемен и воздействуют на других, не разговаривая о самооценке, а показывая, чего можно добиться с ее помощью.

Практика применения самооценки в пятнадцати учреждениях здравоохранения Воронежской области показала достаточную компетентность экспертов из числа сотрудников. Предварительная подготовка экспертов включала несколько часов теоретических занятий по методологии самооценки. В трех учреждениях здравоохранения было заявлено наличие системы менеджмента качества. Эти учреждения получили средний балл по самооценке 390 баллов. Это низкий балл для организаций имеющие системы менеджмента качества в соответствии с требованиями МС ИСО серии 9000. Скорее всего, системы менеджмента качества данных учреждений не совсем соответствовали требованиям международных стандартов. В остальных, двенадцати учреждениях, средний балл составил 251 баллов. Это вполне соответствует статистике применения самооценки в организациях.

ИССЛЕДОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Современные промышленные предприятия функционируют в условиях действия большого числа разнонаправленных и, в массе своей, неупорядоченных факторов. Осуществляя производственную деятельность, они ориентируются на экономические результаты своей деятельности, которые все в большей мере зависят от наличия современной технической и технологической базы, в основе которой находятся современные передовые производственные технологии развивающегося технологического уклада новой индустриализации (индустрии 4.0). Тем самым, повышенный интерес представляют те организационно-экономические факторы, которые способны обеспечить технологическое развитие промышленных предприятий и технологическое равновесие элементов его интеллектуальной инфраструктуры. В связи с этим, актуализируются вопросы сущностного содержания ключевых параметров инфраструктуры технологического развития (таблица 1), взаимодействие которых основано на технологических связях, что позволяет обеспечивать реализацию общих интересов и стратегических целей интеллектуально-инновационного развития.

Таблица 1

Параметры интеллектуальной инфраструктуры технологического развития

№ п/п	Параметры интеллектуальной инфраструктуры технологического развития	Характеристика параметра
1.	Основные участники	Предприятия основных, смежных и обеспечивающих отраслей
2.	Характер взаимодействия	Взаимодействие основано на технологических связях
3.	Наличие общности интересов	Общий рынок ресурсов или потребителей
4.	Наличие общности целей	Непротиворечивость целей участников

Имеющиеся позиции исследователей не дают прямых объяснений применительно к фундаментальным основам становления и поступательного развития интеллектуальной инфраструктуры технологического развития, поэтому возникает потребность в исследовании основных предпосылок, раскрывающих истинные причины

формирования интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий.

К числу ключевых экономических предпосылок создания интеллектуальной инфраструктуры технологического развития в системе глобального управления инновационной и научно-технологической деятельностью на предприятиях отечественной промышленности отнесены:

- множественность предприятий и организаций, когда их собственники проявляют интерес к взаимовыгодному сотрудничеству в рамках инфраструктуры технологического развития;
- достигнутый уровень интеллектуального потенциала участников инфраструктуры технологического развития;
- наличие инновационной инфраструктуры и инфраструктуры поддержки предпринимательства и иных инфраструктурных организаций, ориентированных на поддержание интеллектуального развития;
- наличие кооперационных, технологических и других связей между предприятиями, развитых производственных традиций, отработанных механизмов взаимодействия;
- наличие современной нормативно-правовой базы, направленной на рост делового доверия государственных структур и представителей производства [1].

Проведенное исследование проблем интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий позволило раскрыть и обосновать малоисследованные в теории и практике, но обладающие высокой научной значимостью, вопросы.

1. Расширить существующие подходы к рассмотрению интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий, обосновав и предложив инфраструктурно-воспроизводственный подход к ее формированию, позволивший на концептуальном уровне спроектировать модель интеллектуальной инфраструктуры для обеспечения сервис-сопровождение технологического развития промышленных предприятий на основе принципов их инфраструктурно-воспроизводственного взаимодействия. Предлагаемая научная концепция способствует развитию интеллектуальных производственных технологий, представляя четкий набор инструментов по упрощению и сжатию сроков перехода на уровень высоких технологических переделов исходя из состояния ресурсной базы, используя сложившиеся и новые хозяйственные связи. Полученные результаты позволяют научно обосновать методологию формирования интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий различной отраслевой принадлежности на основе акцента на человеческий капитал, как активатор высокотехнологичного развития, определяющий специфику общих и специальных функций регулирования параметров технологической интеграции современных хозяйствующих субъектов. В пользу

практического использования полученного результата можно отнести выработку организационно-управленческого методического подхода к формированию и развитию интеллектуальной инфраструктуры промышленных предприятий на основе оценки ее результативности, позволяя проводить сопоставления с трендами общемировой динамики технологического развития, раскрывая перспективы и создавая условия для формирования и реализации программ сбалансированного технологического развития промышленных предприятий, отраслей, комплексов [2, 3].

2. Сформировать основы научной теории интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий как нового научного междисциплинарного направления, характеризуемого контактностью и пересечением проблем и их решений в области менеджмента (управления персоналом, технологиями, инновациями) и экономики промышленных предприятий: уточнение, систематизация и классификация категорий понятийного аппарата интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий; дополнение теории интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий новыми элементами междисциплинарного характера. Имеющими существенное значение для формирования и развития нового теоретического направления результатами, полученными в ходе исследования, являются дополнение теории интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий элементами междисциплинарного характера, в том числе: определены структурные элементы потенциала интеллектуальной инфраструктуры технологического развития и предложен метод его оценивания; с позиции инфраструктурно-воспроизводственного подхода показана концептуальная сущность содержания интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленного предприятия и её аспекты влияния на систему управления персоналом предприятия; обоснован и содержательно раскрыт критерий эффективности интеллектуальной инфраструктуры технологического развития в виде технологической устойчивости промышленных предприятий; классифицированы уровни организации управления интеллектуальными ресурсами персонала промышленных предприятий и дана оценка их влияния на эффективность использования интеллектуальных ресурсов персонала; предложен инструментарий управленческого воздействия на интеллектуальные ресурсы персонала в зависимости от стадии воспроизводственного цикла процесса интеллектуализации работников; разработан процессно-технологический подход к формированию механизма экономической надежности технологического развития промышленных предприятий и представлена концептуальная модель механизма экономической надежности промышленных предприятий; разработана каскадная модель алгоритма реализации механизма экономической надежности промышленных

предприятий, адаптированная к условиям современной технологической динамики [4].

3. Разработать методический инструментарий интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий для реализации специфичных организационно-управленческих задач, в том числе, методику оценки рисков ситуаций технологического партнерства промышленных предприятий; методику оценки состояния и динамики интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий; методику отслеживания параметров взаимодействия производственных структур в промышленности; методику организации интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий на внутрифирменном уровне управления человеческими ресурсами. Полученные на методическом уровне результаты исследования научно и практически значимы, раскрывая специфику содержания инструментария организационно-управленческих решений и, позволяя сформировать управленческий механизм организации интеллектуальной инфраструктуры технологического развития промышленных предприятий, необходимый для решения стратегических задач достижения устойчивости технологического развития промышленных предприятий [5].

Резюмируя, следует констатировать, что интеллектуальная инфраструктура технологического развития в системе глобального управления инновационной и научно-технологической деятельностью создает условия для развития устойчивых экономических связей между участниками процесса производства продукции. Назначением связей являются направленные действия по доведению произведенной продукции до конечных потребителей и получение прибыли. Выше указанное позволяет определить обобщенное сущностное понимание интеллектуальной инфраструктуры технологического развития как совокупности отношений, объективно возникающих между участниками технологического развития, включая потребителей продукции, поставщиков всех видов ресурсов, рыночных посредников, органы государственной и муниципальной власти, и направленных на достижения финансового результата по производству продукции и осуществления прочих видов деятельности. Резюмируя, следует констатировать, что интеллектуальная инфраструктура технологического развития в системе глобального управления инновационной и научно-технологической деятельностью создает условия для развития устойчивых экономических связей между участниками процесса производства продукции. Назначением связей являются направленные действия по доведению произведенной продукции до конечных потребителей и получение прибыли. Выше указанное позволяет определить обобщенное сущностное понимание интеллектуальной инфраструктуры технологического развития как совокупности отношений, объективно возникающих между участниками технологического развития, включая потребителей

продукции, поставщиков всех видов ресурсов, рыночных посредников, органы государственной и муниципальной власти, и направленных на достижения финансового результата по производству продукции и осуществления прочих видов деятельности.

Литература:

1. Миллер А.Е., Яковлева Е.В. Разработка системообразующих элементов интеллектуальной инфраструктуры технологического развития // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Том 7. – № 2. – С. 143-160.

2. Yakovleva E., Kadyrova A. Conceptual design of intellectual infrastructure for business processes of technological development //GLOBAL CHALLENGES OF DIGITAL TRANSFORMATION OF MARKETS. New York, 2022. Сер. Economic Issues, Problems and Perspectives Том II – P. 1-11.

3. A., Yakovleva E. Digital economy as a challenge to the formation of intelligent infrastructure of technological development at industrial enterprises // 4th International Scientific Conference – EMAN 2020 – Economics and Management: How to Cope With Disrupted Times, Online/Virtual, September 3, 2020, CONFERENCE PROCEEDINGS published by: Association of Economists and Managers of the Balkans, Belgrade, Serbia; – p. 117-125.

4. Yakovleva, E. Technological sustainability of industrial enterprises in intellectual infrastructure theory framework / E. Yakovleva, A. Miller. // E3S Web of Conferencesthis link is disabled. – 2021. – Vol. 258. – P. 06012-1–06012-11.

5. Miller, A. Influence of Intellectual Infrastructure of Technological Development on the Personnel Management System at Industrial Enterprise / A. Miller, E. Yakovleva. // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. – 2021. – Vol. 678 (1). – P. 012038-1–012038-8.

Яновская А.А. (к.э.н., доц.)

Симферополь, КФУ им. В.И. Вернадского

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В ЭКОНОМИКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

На современном этапе развития экономики Российской Федерации, характеризующейся процессами модернизации и технологическим обновлением во всех ее отраслях, под влиянием неопределенности и неустойчивости происходят изменения в характеристиках социально-экономической сферы, что, в свою очередь, является следствием возникновения новых критических ситуаций в социально-трудовой сфере. Например, повышается уровень безработицы, занятость населения характеризуется как неустойчивая и растет ее неформальный сегмент. Но, стоит отметить, что все эти критические ситуации возникают всегда в момент перехода на новый технологический уклад и данные риски можно предугадать.

В соответствии с циклами экономиста Н.Д. Кондратьева Российская Федерация находится в начале шестого цикла, который характеризуется развитием таких технологий как искусственный интеллект, био и

нанотехнологии, геномная инженерия, термоядерная энергетика и другие наукоёмкие технологии [1, с. 13-14]. В связи с этим для российской экономики открываются новые перспективы развития, основанные на внедрении цифровых технологий и появлении новых видов экономической деятельности. На сегодняшний день социально-трудовая сфера подвержена экономической нестабильности и изменчивости, что позволяет формировать условия для развития новых более гибких форм занятости населения.

К гибким формам занятости, в соответствии с классификацией Международной организацией труда, относят работу, имеющая следующие критерии:

- временная занятость;
- занятость в условиях неполного рабочего времени;
- временный заемный труд (например, работник выполняет временную или единоразовую работу для фирмы-пользователя услуг, но трудовые правоотношения с работником заключены с агентством по предоставлению временного персонала);
- дистанционный труд;
- зависимая самостоятельная занятость (работники предоставляют услуги в рамках заключения гражданско-правовых договоров) [2, с.10-11].

Платформенная занятость, как одна из форм гибкой занятости, появилась совсем недавно и толчком к активному развитию такой формы послужило влияние коронавирусного кризиса, который позволил вовлечь часть работников в платформенную экономику, обеспечив ей значительный рост в 2019-2020 годах. Платформенная занятость позволяет увеличить и расширить опыт ведения предпринимательской деятельности и самозанятости населения сперва в качестве временного решения, однако по мере накопления профессионального опыта – платформенная занятость может стать постоянной формой заработка.

В августе 2021 г. была проведена оценка численности лиц, занятых в платформенной экономике. В выборочном обследовании были опрошены 5000 респондентов в возрасте 18-64 лет – в основном это жители российских городов, активно использующие компьютеры и иные гаджеты, обеспеченные стабильной интернет-связью (табл. 1). Согласно результатам опроса респонденты:

- имеют опыт оказания услуг с использованием цифровых платформ;
- эпизодически работают в формате платформенной занятости;
- указали платформенную занятость как регулярной формой заработка [3, с.8].

Опыт платформенной занятости населения РФ

	Возрастные интервалы, лет				
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Регулярная платформенная занятость	9,1	12,3	9,6	10,7	9,1
Эпизодическая платформенная занятость	27,2	25,7	24,1	21,8	16,7
Отсутствует опыт	63,7	62,0	66,3	67,5	74,3

Источник: [3, с.9].

В долю респондентов, которые указали платформенную занятость как эпизодическую и регулярную форму занятости относят такие категории населения как молодежь, безработные граждане, пенсионеры, родители, находящиеся в отпуске по беременности, родам и уходу за ребенком, а также лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью (индивидуальные предприниматели; граждане, оформленные в налоговом органе в качестве самозанятых лиц и др. категории).

В апреле 2022 г. Институтом социальной политики проведено второе выборочное обследование по оценке численности лиц, занятых в платформенной экономике с выборкой 12 тыс. респондентов в возрасте 18–72 лет.

По результатам опроса респондентов, имеющих опыт платформенной занятости, сделан вывод, что «платформенная занятость может становиться демпфером экономических шоков, и население использует этот канал для компенсации неожиданных провалов в занятости и доходах» [3, с.10]:

- 32,7% респондентов оформляют официально выполненные работы;
- 18,7% оформляют официально только часть работ;
- 36,2% никак не оформляют заказы;
- 12,4% затруднились с ответом.

Большинство респондентов, которые оформляют официально выполненные работы, зарегистрированы как самозанятые (35%), оформляют договор подряда или заключают договор гражданско-правового характера (32%), зарегистрированы в качестве индивидуального предпринимателя (около 15%).

Таким образом, в период экономической турбулентности платформенная экономика может выполнять демпфирующую роль в социально-трудовых отношениях, ведь платформенная занятость позволяет обеспечить граждан временной или дополнительной занятостью. Платформенные технологии выступают катализатором роста числа индивидуального предпринимательства и самозанятых лиц, что позволяет сглаживать колебания в доходах населения и снижать уровень

безработицы, обеспечивая более устойчивое развитие экономики Российской Федерации.

Литература:

1. Тремасов К.В. Теория Экономических колебаний. 32 с. Режим доступа: <https://www.finam.ru/files/news690.pdf> (дата обращения 07.10.2023).

2. Разумова Т.О., Артамонова М.В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда». Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2017. № 9(4). – С.7-27. <https://doi.org/10.38050/2078-3809-2017-9-4-7-27>

3. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия [Электронный ресурс]: аналитический доклад / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват, Д. Е. Карева, Д. А. Стужук, К. О. Чертенков // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». - М.: НИУ ВШЭ. – 2022. Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2022/07/26/1616950951/NCMU_Platform_Employment_Report_2022.pdf (дата обращения 01.10.2023).

Янченко Е.В. (д.э.н., проф.)
Саратов, СГТУ им. Гагарина Ю.А.

СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА И ПРОБЛЕМА ПОВЫШЕНИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Рынок труда представляет собой важный структурный элемент рыночной экономики, опосредуя распределение и перераспределение трудовых ресурсов, обеспечивая получение трудовых доходов, стимулируя создание новых рабочих мест, отсеивая неэффективные и нерационально организованные институты и формы занятости. Помимо роли посредника при обращении рабочей силы и вакансий, рынок выполняет такие важные социальные функции, как выработка критериев достойного труда и достойной занятости, формирование социальной солидарности, преодоление неравенства и укрепление стабильности общества. От системы организации, институциональной среды рынка труда, его гибкости и эффективности во многом зависит макроэкономическая результативность функционирования, темпы и качество экономического роста.

Функционирование рынка труда в современной российской экономике подвержено влиянию множества экономических и социальных факторов. Баланс между спросом и предложением на рынке труда может нарушаться в результате демографических изменений, влияния научно-технического прогресса и трансформации технологического базиса, экономической конъюнктуры и политических решений. Низкая инвестиционная активность и высокая зависимость от экспорта энергоносителей способствуют сокращению рабочих мест, санкционные

ограничения со стороны США и Евросоюза вызывают трудности производства, инфляционные процессы и падение реальных доходов населения обуславливают сокращение совокупных расходов и экономической активности. Таким образом, на современном рынке труда замыкается множество глобальных и локальных, значимых первостепенных и менее актуальных второстепенных проблем. Исследование данных проблем с точки зрения потерь (прироста) макроэкономической результативности помогут найти эффективные решения для улучшения макроэкономической ситуации, способствовать экономическому развитию страны.

С позиции изучения динамики макроэкономической результативности, а именно достижения стабильных темпов экономического роста, увеличения валового внутреннего продукта (ВВП), благосостояния населения и влияния на них состояния рынка труда интерес представляют следующие показатели: 1) ВВП; 2) уровень безработицы и занятости; 3) уровень участия в рабочей силе; 4) среднемесячная начисленная заработная плата и некоторые другие. Цель исследования: установить взаимосвязь показателей и оценить влияние состояния рынка труда на макроэкономическую результативность.

Падение ВВП как основного показателя результативности функционирования национальной экономики наблюдалось в 2020 году в связи с COVID-кризисом. Рост 2021 года был обусловлен посткризисным восстановлением, а негативная динамика (-2%) связана с началом специальной военной операции и санкционным давлением Запада (рис.1).

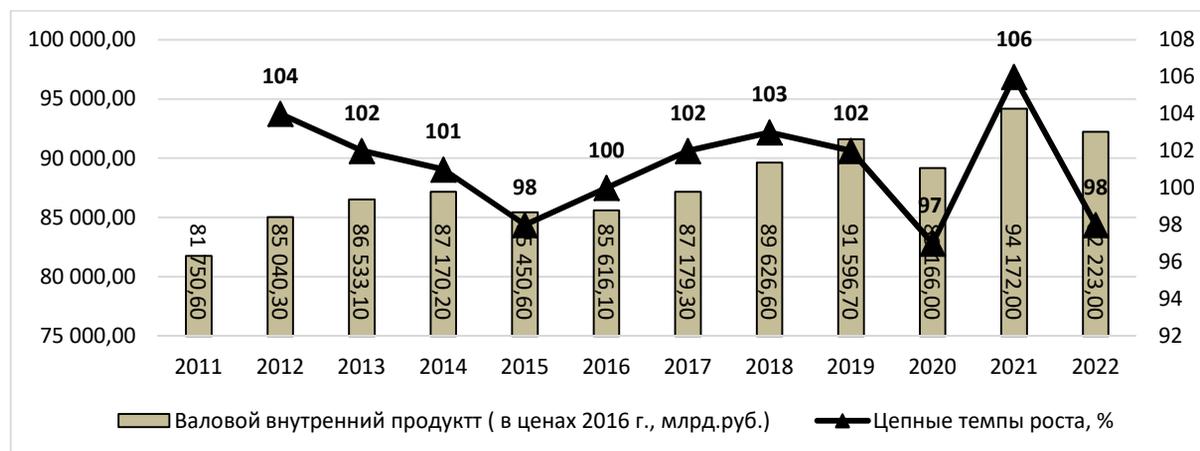


Рис. 1 – ВВП (в ценах 2016, млрд руб., - левая ось) и темпы роста ВВП, % (правая ось). Источник: Росстат - https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/VVP_god_s_1995-2022.xls

При этом динамика на рынке труда положительная: наблюдается сокращение безработицы и увеличение в последние 4 года (2019 – 2022 гг.) уровня участия населения (15-72 лет) в рабочей силе. Тренды синхронизированы с изменением общей рыночной конъюнктуры (рис.2).



Рис. 2 – Динамика уровня безработицы и уровня участия в рабочей силе, %. Источник: Росстат - https://rosstat.gov.ru/labour_force#

Корреляционный анализ, проведенный в MS Excel, позволил установить наличие:

1) сильной обратной связи ВВП (в ценах 2016 г., млрд руб.) и уровня безработицы, % (коэффициент корреляции = -0,83), а также совокупного уровня безработицы и потенциальной рабочей силы в возрасте 15 – 72 лет (коэффициент корреляции = -0,74);

2) обратной связи средней силы ВВП (в ценах 2016 г., млрд руб.) и оплаты труда наемных работников в текущих ценах как факторного дохода (коэффициент корреляции = -0,61);

3) слабую обратную связь ВВП (в ценах 2016 г., млрд руб.) и уровня участия в рабочей силе населения (коэффициент корреляции = -0,44).

Обратную взаимосвязь между общим результатом функционирования национальной экономики, выражаемым ВВП в ценах 2016 года, и долей оплаты труда, а также уровнем участия в рабочей силе населения, предположительно объясняется более значительным вкладом фактора «капитал» в сравнении с фактором «труд», а также ростом факторной производительности, причем производительности труда в меньшей степени, чем капитальной производительности (капиталоотдачи). Однако данный вывод апеллирует к специальным расчетам и факторному анализу ВВП.

Исследуемый период (2011-2022 гг.) характеризовался сокращением доли оплаты труда в ВВП, рассчитанному по методу доходов (табл.1). При этом прирост доли такого факторного дохода, как валовая прибыль, составил в 2022 году почти 10% в сравнении с 2011 годом, что также подтверждает предположение о сокращении относительной факторной производительности труда. При этом проведенный корреляционный анализ показал, что между динамикой макроэкономического результата – ВВП, данные по которому взяты в ценах 2016 года, и таким факторным доходом, как оплата труда существует обратная связь средней силы.

Можно предположить сокращение отдачи от использования данного фактора при формировании макроэкономического результата.

Таблица 1

Доля оплаты труда и валовой прибыли в формировании ВВП по доходам

Год	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Доля оплаты труда, %	43,9	44,3	46,3	47,4	47,8	48,2
Доля валовой прибыли и других доходов, %	41,6	41,2	39,9	38,7	41,0	40,8
Год	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Доля оплаты труда, %	47,8	44,7	44,1	45,2	40,4	39,0
Доля валовой прибыли и других доходов, %	41,3	43,6	44,8	45,0	49,6	52,9

Источник: расчеты автора по данным Росстата
<https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/GDP-years-by-income-1995.xlsx>

Основная количественная характеристика рынка труда – численность занятых. Увеличение данного показателя свидетельствует об экономическом росте, расширении возможности трудоустройства, улучшении условий контрактации. Качество занятости характеризует уровень оплаты труда, стабильность и социальные условия работы. Увеличение качества занятости коррелирует с повышением заработной платы, лучшими условиями труда и социальной защищенностью. Обратная тенденция, сопровождающаяся увеличением безработицы, приводит к превышению предложения труда над спросом, вызывая сокращение заработной платы, что сопровождается снижением общей результативности функционирования экономики.

В литературе отмечался низкий уровень эластичности российского рынка труда, жесткость политики занятости, направленной на борьбу с безработицей и поддержание стабильного уровня занятости вопреки кризисному падению объемов выпуска. Отмечается слабая чувствительность занятости к изменениям в выпуске [1, с.11]. По графику видно, что тенденция неуклонного роста номинальной заработной платы в исследуемый период (2010-2022 гг.) не всегда связана с падением уровня безработицы. Четко эта взаимосвязь проявляется только в посткризисный период 2020-2022 гг.: сокращение безработицы сопровождается увеличением темпов роста номинальной заработной платы (рис. 3)



Рис .3 – Динамика уровня безработицы, % и номинальной среднемесячной заработной платы, руб. Источник: Росстат https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/tab1-zpl_07-2023.xlsx; https://rosstat.gov.ru/labour_force#

Корреляционный анализ данных в MS Exell показал прямую связь средней силы темпов роста ВВП, % и темпов роста реальной заработной платы в период 2011-2022 гг. (табл.2). Овчарова Л. отмечает: «Гибкость в подстройке реальной заработной платы к меняющимся условиям облегчается специфической структурой фонда оплаты труда, типичной для большинства российских предприятий и организаций» [1, с.15]. Величина переменной части заработка определяется рыночной конъюнктурой, т.е., гибко реагирует на изменения объемов производства.

Таблица 2

Исходные данные для корреляционного анализа в MS Exell

Год	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Темпы роста ВВП, % (Y)	102,8	108,4	104,8	101,2	91	100,8
Темпы роста реальной заработной платы, % (X)		104	102	101	98	100
Год	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Темпы роста ВВП, % (Y)	102,9	108,5	104,8	103,8	104,5	100,3
Темпы роста реальной заработной платы, % (X)	102	103	102	97	106	98

Источник: расчеты автора по данным Росстата

Таблица 3

Результат корреляционного анализа

	Y	X
Темпы роста ВВП, % (Y)	1	
Темпы роста реальной заработной платы, % (X)	0,622142687	1

Коэффициент корреляции данных = 0,62 (умеренная прямая связь). Сокращение темпов роста ВВП в 2022 году вызвано действием внешних неэкономических факторов, которые также способствовали сокращению скорости роста реальной заработной платы. Прирост реальной заработной платы, сопровождающий сокращение уровня безработицы, приводит к повышению потребительских расходов, следовательно, и совокупного спроса, на что экономика отвечает ростом макроэкономической результативности функционирования, темпы экономического роста превышают 100%.

Изучение всех компонентов рынка труда имеет важное значение для формирования государственной политики в области трудоустройства. Анализ взаимодействия факторов, таких как уровень безработицы, средний уровень заработной платы, трудовые навыки и квалификация, позволяет определить основные проблемы и потенциал рынка труда, разработать соответствующие меры (программы) для достижения полной занятости, улучшения качества жизни работников и повышения благосостояния населения в целом. Важно учитывать как потребности предприятий, так и предпочтения работников. Подобный подход позволит достичь оптимального уровня занятости и обеспечить высокие макроэкономические результаты. В целом, решение проблемы сближения спроса и предложения на рынке труда требует совместных усилий предприятий, организаций, правительства и общества в целом. Только так возможно обеспечить устойчивое развитие экономики и благополучие населения.

Литература:

1. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшниковой, С. Рощина [Электронный ресурс]. Режим доступа: [86192da819e23b2d7ce2161f7718a32f.pdf \(csr.ru\)](https://www.csr.ru/86192da819e23b2d7ce2161f7718a32f.pdf).

Научное издание

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

*Материалы
международной научно-практической конференции*

20 октября 2023 года

Сборник подготовлен и отпечатан с использованием
оригинальных файлов авторов

Редакционная коллегия:
Дашкова Е.С., Колесникова О.А.
Заместитель редакционной коллегии:
Зенкова О.А.

Компьютерная верстка: *Зенкова О.А.*

Подписано в печать 20.10.2023. Формат 60*84¹ / 16.
Печать электрографическая. Гарнитура «Таймс».
Усл. печ. л. 25,58 Заказ 107. Тираж 50 экз.
Отпечатано в типографии «Волми-Плюс»