

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

*Посвящается
80-летию д-ра экон. наук,
профессора С.Д. Резника*

МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

**Сборник докладов
XIII Юбилейной Международной научно-практической конференции**

**Под общей редакцией
доктора экономических наук, профессора Резника С.Д.**

16-17 декабря 2021 г.

ПЕНЗА

УДК 338.24(470)
ББК 65.050

Под общей редакцией доктора экономических наук, профессора
С.Д. Резника.

МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ: сборник докладов XIII Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГАУ, 2021. – 330 с.

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

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

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

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

Жизнь в науке и высшем образовании!
(к 80-летию со дня рождения Семёна Давыдовича Резника)

В научно-педагогическом сообществе хорошо известно имя Семёна Давыдовича Резника, Заслуженного деятеля науки и Заслуженного работника высшей школы Российской Федерации, победителя всероссийского конкурса «Лидеры образования», доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

Семён Давыдович Резник родился 21 декабря 1941 г. в городе Андижан Узбекской ССР, где в эвакуации находилась его семья: мама и шестилетний брат.

Его отец Резник Д.Я. в декабре 1941 г. погиб на фронте в Великой Отечественной войне. В 1945 г. семья вернулась в г. Киев, где Семен Резник обучался в школе №100, закончив ее с серебряной медалью в 1959 году.

С 1959 по 1964 гг. он обучался в Пензенском инженерно-строительном институте по специальности «Промышленное и гражданское строительство». Завершив учебу, в течение года служил в военно-строительных частях Советской Армии, а в 1965 г. был приглашен ректором для работы ассистентом на кафедру «Экономика и организация строительства» своего института.

В 1967 по 1970 гг. С.Д. Резник обучался в аспирантуре Центрального научно-исследовательского, экспериментального и проектного института сельского строительства (ЦНИИЭПсельстрой) Минсельстроя СССР (г. Апрелевка, Московская область), в 1971 г. защитил в Москве кандидатскую диссертацию на тему «Пути сокращения текучести рабочих кадров в сельском строительстве», затем работал старшим научным сотрудником ЦНИИЭПсельстроя Минсельстроя СССР.

С 1973 по 1977 гг. С.Д. Резник успешно возглавлял отдел трудовых ресурсов Всесоюзного научно-исследовательского и проектного института труда в строительстве (ВНИПИтруда в строительстве) Госстроя СССР (г. Москва), получил значительный опыт организации научной деятельности. В 1977 г. по приглашению ректора института С.В. Дяткова он с женой, Резник Галиной Александровной, и двумя сыновьями вернулся в Пензу, возглавив в Пензенском инженерно-строительном институте кафедру «Экономика и организация строительства».

Доктор экономических наук, профессор С.Д. Резник является крупным ученым, труды которого хорошо известны не только в России и странах СНГ, но также в Германии, Англии, США и других странах.

За период учебы в аспирантуре, последующей работы старшим научным сотрудником в Центральном научно-исследовательском, экспериментальном и проектном институте сельского строительства Минсельстроя СССР, работы заведующим отделом трудовых ресурсов Всесоюзного научно-исследовательского и проектного института труда в строительстве Госстроя СССР осуществил и внедрил в практику работы строительных организаций результаты широкого комплекса своих теоретических и практических исследований в области управления в социальных и экономических системах строительной сферы.

Докторскую диссертацию на тему «Управление трудовыми ресурсами отрасли народного хозяйства» он защитил в 1989 году в Ленинградском инженерно-экономическом университете по специальности «Управление в социальных и экономических системах».

Им глубоко разработаны теоретические основы управления человеческими ресурсами в отраслях народного хозяйства. В рамках этого направления он обосновал концепцию управления человеческими ресурсами отрасли народного хозяйства, определил их количественные и качественные границы, разработал теорию управления социальным поведением работника в организации, модели качеств профессиональных руководителей и механизмы интенсификации их профессионального продвижения. Существенное научное значение имеют его работы по методам статистической, социальной и экономической оценки состава и мобильности человеческих ресурсов.

Основными сферами исследований профессора С.Д. Резника стали проблемы управления человеческим потенциалом в социальных и экономических системах: в строительстве, выс-

шем образовании, подготовке и аттестации научно-педагогических кадров, организации личного труда управленческих кадров, управлении семьёй и домашним хозяйством и другие.

С.Д. Резник является организатором и активным участником многих международных и всероссийских конференций по проблемам управления, поддерживает тесные научные контакты с учёными России, стран СНГ, Великобритании, Германии, США, прошёл стажировки в научных центрах Германии (1992) и Англии (1994 и 1995), дважды выступал с докладами на коллегиях Федерального агентства по образованию Минобрнауки РФ по проблемам практической подготовки и трудоустройства выпускников университета и формирования управленческих кадров высших учебных заведений.

Более 30 раз С.Д. Резник побеждал в научных конкурсах грантов, в том числе четыре раза – в международных конкурсах.

Опубликованные научные работы С.Д. Резника имеют высокие индексы цитирования и ссылок в монографиях, статьях, диссертациях на соискание учёной степени кандидатов и докторов экономических, социологических и педагогических наук.

Глубокие научные знания и организаторские способности позволили ему создать собственную научную школу по проблемам управления человеческим потенциалом в социальных и экономических системах, в рамках которой выполнено свыше 100 исследований, имеющих государственную регистрацию, защищено пять докторских и более 60 кандидатских диссертаций.

Непосредственно под личным научным руководством С.Д. Резника защищены 39 кандидатских и 2 докторские диссертации.

В 1993 году в Пензенском государственном университете архитектуры и строительства им была организована кафедра «Менеджмент», а в 1994 году организован институт экономики и менеджмента, который он возглавлял в течение 25 лет, с 1994 по 2018 годы.

С.Д. Резник избран действительным членом Международной Академии инвестиций и экономики строительства (1994 г.), Академии социальных наук (1994 г.), Академии менеджмента в образовании и культуре (1998 г.).

За разработку и широкое практическое внедрение работ по управлению человеческими ресурсами С.Д. Резник удостоен пяти медалей ВДНХ СССР и ВВЦ РФ.

На основе своих научных исследований С.Д. Резник ведёт плодотворную педагогическую деятельность, разработал и на высоком научно-методическом уровне читает курсы «Организационное поведение», «Персональный менеджмент», «Менеджмент в высшей школе», «Основы диссертационного менеджмента» и другие.

Под его руководством и непосредственном участии разработаны и реализуются инновационные образовательные программы и проекты: «Комплексная система непрерывной практической подготовки и трудоустройства студентов», «Академия юных лидеров и деловой карьеры», «Система формирования социальной устойчивости российского студенчества», «Институт студенческих лидеров», «Научно-методическое обеспечение менеджмента в высшей школе», «Научно-методическое обеспечение системы подготовки и аттестации научно-педагогических кадров» и другие.

Обобщению опыта реализации системы непрерывной практической подготовки и трудоустройства студентов в возглавляемом С.Д. Резником институте был посвящён Всероссийский семинар ректоров вузов России «Усиление практической подготовки студентов к деятельности в условиях рыночной экономики» с участием Министра образования РФ В.М. Филиппова (2001) и Всероссийское совещание-семинар проректоров и директоров филиалов высших учебных заведений «Создание в вузе условий для повышения качества профессионально образования и профессионального роста педагогических кадров (2002 г.), проведённые в Пензе на базе ПГУАС.

Под руководством С.Д. Резника разработаны и изданы массовыми тиражами в авторитетных издательствах широко используемые в вузах страны учебники, учебно-методические и практические пособия.

Среди них выдержавшие уже несколько изданий учебники: «Управление в строительстве» (1994 г.), «Персональный менеджмент» (2002 г.), «Организационное поведение» (2006),

«Управление кафедрой» (2003 г.), «Управление факультетом» (2007), «Управление высшим учебным заведением» (2010), «Управление экономической безопасностью вуза» (2013), «Управление изменениями» (2013), «Основы диссертационного менеджмента» (2014) и другие.

Монографические авторские книги С.Д. Резника включают: «Трудовые ресурсы в строительстве» (1982), «Мастер-руководитель и организатор трудового коллектива в строительстве» (1987), «Самоорганизация и личная эффективность» (2018), «Менеджмент: избранные статьи» в семи книгах (2013-2021) и другие.

Статьи С.Д. Резника публикуются в журналах Wos, Scopus, журналах Российской Академии Наук: «Экономическая наука современной России», «ЭКО», «Социс», «Народонаселение», а также в журналах перечня ВАК: «Проблемы современной экономики», «Экономическое возрождение России», «Кадровый менеджмент», «Менеджмент в России и за рубежом», «Высшее образование в России», «Университетское управление», «Вестник высшей школы», «Проблемы теории и практики управления» и других.

На 1 ноября 2021 г. общий список опубликованных С.Д. Резником работ включал 1236 наименований, в том числе 66 монографий (лично подготовил – 6), 15 учебников (лично – 5), 63 учебных и практических пособия (лично – 15), 328 статей в рецензируемых научных журналах (лично – 170).

При этом 54 монографии, 14 учебников, 43 учебных и практических пособия опубликованы в авторитетных издательствах СССР («Стройиздат», «Знание», «Экономика», «Финансы и статистика», «Ураджай») и России («ИНФРА-М» «Кнорус», «Логос», «Феникс»).

Большое внимание профессор С.Д. Резник всегда уделял и уделяет подготовке российских школьников к жизнедеятельности в условиях рыночной экономики.

С 1990 до 2002 гг. он руководил созданной им для обучения старших школьников Пензенской академией юных менеджеров и предпринимателей, выпустившей в жизнь более 700 активных участников рыночной экономики. Выпускники академии дважды побеждали в международных встречах «Дети и бизнес» (1997, 1998 г.), получали практику в «Молодёжном экономическом лагере», а Пензенская академия юных менеджеров и предпринимателей решением Министерства образования РФ получила статус экспериментальной педагогической площадки Российской Федерации.

Результативность научной и учебно-методической деятельности С.Д. Резника с годами не снижается.

Только за последние пять лет, с 2017 по 2021 годы, под его руководством и с непосредственным участием разработаны и изданы: 11 новых монографий, переработаны и дополнены 9 учебников с грифом Учебно-методического объединения вузов России по проблемам менеджмента, а также 8 учебных и практических пособий.

С 2009 по 2019 годы газета научного сообщества России «Поиск» опубликовала восемь статей С.Д. Резника, посвящённых актуальным проблемам развития управленческой науки, становления управленческих кадров высшей школы, развития аспирантуры и студенческой среды.

За создание учебника «Управление в строительстве» в составе группы авторов С.Д. Резник удостоен Премии Правительства РФ в области образования (1999 г.). Эту премию в Доме правительства России вручил ему Председатель Правительства РФ В.В. Путин.

Значительный вклад в совершенствование системы образования, разработку и внедрение инновационных образовательных проектов, успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения отмечены высокой наградой России в сфере педагогики – медалью имени К.Д. Ушинского (2001 г.).

В феврале 2002 г. С.Д. Резник победил в финале Всероссийского конкурса «Лидер в образовании» (Москва).

Об активной научной, педагогической и общественной деятельности С.Д. Резника свидетельствует и тот факт, что в течение многих лет он являлся заместителем председателя объединённого межвузовского диссертационного совета по защите кандидатских и докторских диссертаций при Нижегородском институте менеджмента и бизнеса (2002-2007), председателем объ-

единенного диссертационного совета при Пензенском государственном университете архитектуры и строительства (2003-2016), членом экспертного совета ВАК при Минобрнауки РФ (2009-2013), главным редактором журнала «Russian Journal of Management» (2013-2017), членом Президиума Учебно-методического объединения вузов России по образованию в области менеджмента (1995-2015), членом Российской общественной комиссии по проведению всероссийских конкурсов «Лидер в образовании» (2003-2005).

В настоящее время С.Д. Резник является членом редколлегий девяти научных журналов, членом комиссии по кадровому резерву при правительстве Пензенской области, председателем пензенского отделения Академии социальных наук, возглавляет секцию по экономическому образованию при Совете ректоров вузов г. Пензы и Совет докторов экономических наук Пензенской области. Член Союза журналистов СССР и РФ.

По приглашению ректоров ведущих вузов страны С.Д. Резник провёл более 30 выездных семинаров по внутривузовскому и диссертационному менеджменту для руководящих кадров российских университетов в Москве, Санкт-Петербурге, Воронеже, Ростове на Дону, Чебоксарах, Ижевске, Саранске и в других городах России.

Россия высоко оценила результаты научной, педагогической, управленческой и общественной деятельности С.Д. Резника.

Указами Президента Российской Федерации С.Д. Резник удостоен почётных званий: «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» (1998 г.), «Заслуженный деятель науки Российской Федерации» (2008 г.), награждён Почётной грамотой Президента Российской Федерации (2017 г.), неоднократно поощрялся высокими ведомственными и региональными наградами.

В своей научной, педагогической и управленческой деятельности профессор С.Д. Резник стремится совместить профессиональные технологии с творческим началом, максимально рационализировать их на основе системного подхода и современного менеджмента, поделиться накопленным опытом с многотысячной аудиторией студентов, аспирантов и докторантов, преподавателей, управленцев и предпринимателей, а также с рядовыми гражданами нашей страны.

Хочется пожелать Семёну Давыдовичу и его коллегам здоровья, продолжения активной научной, педагогической и общественной деятельности на благо российской науки и высшего образования!



С.А. Болдырев,
ректор Пензенского государственного
университета архитектуры и строительства

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемые участники конференции!

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

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

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

В сборнике докладов конференции представлены исследования аспирантов и преподавателей научных центров России: Абакан, Воронеж, Казань, Краснодар, Москва, Новосибирск, Пенза, Ростов-на-Дону, Рязань, Самара, Челябинск и другие.

Желаю участникам конференции новых творческих успехов и продолжения нашего сотрудничества!

Резник С.Д.

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

І. ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 65.015

ЛИЧНАЯ ОРГАНИЗОВАННОСТЬ КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВСКИХ УПРАВЛЕНЦЕВ

С.Д. Резник

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

Статья посвящена рассмотрению роли личной организованности вузовских руководителей в обеспечении их эффективной деятельности.

Речь идёт прежде всего о заведующих кафедрами, деканах факультетов и ректорском корпусе российских вузов. Автор размышляет о проблемах и личном опыте самоорганизации университетского менеджера, анализирует состояние научно-методического обеспечения персонального (направленного на самого себя) менеджмента.

В частности, рассмотрены проблемы эффективного использования времени руководителей, способы ориентации на приоритеты деятельности, технологии планирования личной работы и самоконтроля личной деятельности.

Особое внимание уделено организации и эффективному использованию рабочего пространства вузовского менеджера: его кабинету, рабочему столу и оформлению стен в кабинете.

Ключевые слова: университетские менеджеры, персональный менеджмент, личная организованность, приоритеты деятельности, время руководителя, планирование деятельности, приоритеты деятельности, рабочее пространство.

Персональный, то есть обращённый на самого себя, менеджмент заслуживает серьёзного внимания. Мы удивляемся немецкой аккуратности, педантичности, умению ценить и использовать свое время. Но кто мешает российским деловым людям быть такими? Мешает наш менталитет, нередко хотим жить на авось, без расчёта. Годы пролетают быстро, потом с сожалением отмечаем, что много сделать не успели, хотя для успеха в жизни имелись все основания. С детства приходилось думать о том, как успевать сделать то, что хотелось. Такие же заботы одолевали меня как студента, аспиранта, тем более, как вузовского руководителя. Изучал труды А.К. Гастева, П.М. Керженцева. Очень понравилась когда-то книжка Г.Х. Попова «Техника личной работы», книги немецких авторов. Родилась мысль сделать специальный учебник для российских студентов по самоорганизации. Конечно, хорошо обеспеченные люди могут позволить себе иметь личного врача, личного адвоката, личного менеджера (управляющего делами). Но основная масса людей, тем более менеджеры, должны, по моему глубокому убеждению, научиться управлять собой сами, овладеть приёмами персонального менеджмента. Уверен, что без умения руководить самим собой, нет смысла браться за управление другими людьми.

В этом направлении аспиранты кафедры «Менеджмент» подготовили и защитили несколько диссертаций.

Эти исследования позволили обосновать теоретические и методические положения, практические рекомендации по формированию механизмов управления системой личной организации управленческого персонала на предприятиях различных отраслей народного хозяйства, а также разработать учебно-методическое обеспечение организации личной деятельности менеджера, в частности, учебник «Персональный менеджмент».

Это был первый в России вузовский учебник по управлению собственным временем, управлению личной карьерой, личной самоорганизации и технике личной работы, в общем, о том, как грамотно управлять самим собой. С 2003 г. учебник выдержал уже шесть изданий и продолжает пользоваться спросом.

В какой мере проблема самоорганизации актуальна для вузовских менеджеров? Думаю, что не в меньшей, а в большей мере, чем для производственных менеджеров.

Где и как находить время, чтобы думать, обосновывать свои управленческие решения? Как отбиваться от массы желающих зайти в кабинет и немедленно решать свои проблемы? Как определить наиболее важные проблемы и сосредоточиться на них? А ведь многим вузовским руководителям хочется ещё найти время для продолжения научной работы, для проведения учебных занятий. Да и от домашней работы, семьи, быта нас тоже в полной мере не освободят, что-то и здесь надо успевать делать лично.

Во всех этих проблемах легко можно утонуть, и тогда руководствоваться только вышестоящими поручениями, перегружать себя, терять здоровье. Ведь совершенно очевидно, что ответственность и интенсивность труда управленческого корпуса за последние годы резко возросли и будут расти в дальнейшем.

Выход, на мой взгляд, один. Не ждать, что кто-то за нас будет думать о нашей квалификации, а самим решать свои проблемы, осваивать науку самоорганизации, повышать эффективность личной работы.

Много лет назад в журнале «Наука и жизнь» (1966, №9) на глаза попалась в переводе с английского статья «Как беречь время». Многие советы из этой статьи актуальны и сегодня. Например, правило первое и главное: «Точно сформулируйте свою цель». Без этого будем нередко тратить время на дела, которые к цели не ведут. Правило номер два. «Составьте план достижения своей цели». Такой план заставит нас добиваться тех или иных событий, а не ожидать, когда они произойдут.

Очень важным считаю и третье правило: «Сосредоточьтесь на главном», начинайте рабочий день с самых важных дел, и если мы что-то не успеем сделать, то это будут не самые главные дела. Этими и другими правилами из журнала руководствуюсь всю жизнь, добавив за все эти годы к девятнадцати правилам всего два своих.

Американская поговорка «время-деньги» давно нуждается в уточнении, ведь время стало дороже денег. Деньги потерянные можно заработать вновь, а время потерянное вернуть невозможно.

Ценить своё и чужое время. Учитывая возрастающие масштабы решаемых каждой страной проблем, цена одной минуты времени руководителей с каждым годом возрастает. Следовательно, растёт и актуальность борьбы управленца с потерями времени и необходимость его наилучшего использования. Даже опытные руководители допускают здесь немало достаточно типичных ошибок: переносят принятие решений «на завтра», выполняют намеченную работу не до конца, пытаются все проблемы решить сразу, стремятся сделать все сами, не доверяя своему персоналу, плохо сопротивляются информационному прессу, недооценивают значение организации и планирования личной работы.

Много лет назад в журнале «Наука и жизнь» (1966, №9) на глаза попались в переводе с английского правила «Как беречь время». Многие советы из этой статьи актуальны и сегодня. Например, правило первое, главное: «Точно сформулируйте свою цель». Без этого будем нередко тратить время на дела, которые к цели не ведут.

Правило номер два. «Составьте план достижения своей цели». Такой план заставит нас добиваться тех или иных событий, а не ожидать, когда они произойдут. Очень важным считаю и третье правило: «сосредоточьтесь на главном», начинайте рабочий день с самых важных дел, и если мы что-то не успеем сделать, то это будут не самые главные дела. Этими и другими правилами из журнала руководствуюсь всю жизнь, добавив за все эти годы к девятнадцати правилам всего два своих.

Американская поговорка «время-деньги» давно нуждается в уточнении, ведь время стало дороже денег. Деньги потерянные можно заработать вновь, а время потерянное вернуть невозможно.

Сосредоточиться на приоритетных делах. Студенты, коллеги по работе и друзья по университетскому менеджменту меня часто спрашивают: «Как Вы всё успеваете?»

На самом деле даже очень активные люди успевать делать все не смогут. Впечатление о том, что кто-то всё успевает, складывается лишь потому, что успешные люди успевают временно выполнять приоритетные, то есть самые важные дела. Принцип итальянского экономиста Вильфредо Парето (1848-1923) гласит, что 20 % наших приоритетных, самых важных дел могут дать 80 % нужного результата.

Какие же дела вузовские менеджеры могут отнести к приоритетным?

Вот несколько критериев:

- 1). Выполнение каких дел приблизит меня к достижению моих главных целей;
- 2). Выполнение какой задачи сможет заменить необходимость исполнения нескольких дел;
- 3). Каким делом я смогу принести максимальную пользу своему университету;
- 4). Невыполнение какой задачи приведёт меня к серьёзным негативным последствиям и др.

К приоритетным делам есть смысл относить и дела, связанные с продумыванием перспективных идей, планированием и контролем своей деятельности, поддержанием деловых контактов, повышением своего профессионализма и своей работоспособности. Всё это очень важно для желающего быть успешным вузовского управленца.

Жёстко планировать и контролировать личную работу. Если мы составим план исполнения своих дел (следовательно, не только список, но и сроки), считаем себя обязательным и ответственным человеком, то мы будем стремиться свой план обязательно исполнить, план заставит нас действовать.

Мой главный инструмент планирования жизни и личной деятельности – еженедельник заведующего кафедрой. Еженедельник всегда при мне – на работе или дома, он на рабочем столе, раскрыт на текущей неделе. Распорядок моей текущей или предстоящей недели – это колонки с расцасовкой на каждый день недели, с фиксированием профиля каждого дня (например, у меня понедельник – кафедра, вторник – институт, среда – творческая работа, четверг – дела общеуниверситетские, пятница – наука, суббота – подведение итогов недели, планирование дел на следующую, воскресенье – главное внимание семье). Распорядку недели на этом же развороте предшествуют основные задачи недели: служебные, творческие, новые идеи и мысли, предполагаемые контакты, домашние дела (куда от них деться?) и дела, связанные со здоровьем и поддержкой работоспособности.

Распорядок недели – это оболочка системы организации моей личной деятельности, где отражены совещания, заседания Учёного совета, диссертационного совета, учебные занятия и другие важные моменты организации личной деятельности вузовского руководителя.

Важным и обязательным дополнением к моему еженедельнику служит в формате А-4 форма «Список первоочередных дел руководителя на конкретный день» (на обороте – следующий день) (Рис. 1).

Эта страница помогает мне продуктивно организовывать свои рабочие дни. Здесь формулирую приоритеты дня, список основных служебных дел на день, список запланированных научных или методических дел, отмечаю, где в течение дня я должен быть, кого и в какое время обещал принять, кого и в какое время хочу пригласить для разговора. Кроме того, заранее, вечером предыдущего дня планирую, кому позвонить или написать письмо, отмечаю звонки в свой адрес, фиксирую свои домашние обязательства, а такие дела по поддержке здоровья и работоспособности.

Из успешных для вузовского менеджера дней сложатся успешные недели, из них успешные года и вся профессиональная жизнь вузовского управленца.

Я просто не представляю себя без своего еженедельника и плана дел на день. Думаю, что такие инструменты планирования позволяли мне всю жизнь сосредотачиваться на главном, никого не подводить, успевать сделать многое, преодолевать напряжение и стрессы, испытывать удовлетворение от работы. И этому всю жизнь стремился учить своих студентов, аспирантов и всех, кто в этом планировании видит смысл.

Всего в голове не удержишь, лучше зафиксировать на бумаге или компьютере, а голову лучше использовать для выработки новых идей, для принятия решений.

Каждый день вечером, перед сном, я отмечаю в рабочем плане на день выполненные дела, а невыполненные по разным причинам дела переношу на следующий день, планирую завтрашний день и ложусь спать без стресса, с пониманием своей готовности к завтрашнему дню. Кстати, свои еженедельники на каждый год я не выбрасываю, они нередко оказываются полезными, особенно, когда задумываешься о своей жизни, подводишь какие-то итоги.

Организовать своё рабочее пространство. Рабочее место университетского менеджера – понятие широкое, его обустройство зависит во многом от занимаемой должности и личных особенностей руководителя. Менеджеру далеко не всегда удаётся в одиночестве посидеть за своим рабочим столом, подумать, поразмышлять. Но и обойтись без этого невозможно: кроме постоянного взаимодействия с разными людьми, а это в его работе является главным, руководителю всегда приходится искать место, где можно будет спокойно подумать, обосновать решение, изложить свои мысли на бумаге, поработать с компьютером. А для этого требуется такое рабочее место, которое обеспечивает условия для такой мыслительной работы.

Говоря о рабочем месте вузовского руководителя, имею в виду, прежде всего, его рабочий стол и кабинет.

В своих многочисленных поездках по стране видел немало кабинетов заведующих родственными кафедрами, деканов, ректоров университетов. Замечал не только положительные примеры, но и неудачные: заваленные в несколько слоёв бумагами столы, где трудно не растеряться, очереди подчинённых в приёмной, желающих немедленно решить свои вопросы, пустые стены, не позволяющие определить даже профиль деятельности хозяина кабинета.

Лично у меня служебный кабинет заведующего кафедрой есть. Занимаю я его уже почти 45 лет, хотя название кафедры за эти годы два раза менялось. Мой кабинет – это место, где я встречаюсь с разными людьми: преподавателями кафедры, студентами и аспирантами, их родителями, коллегами, представителями власти, менеджмента и бизнеса. В моём служебном кабинете практически всегда есть люди, с которыми по разным поводам я должен разговаривать, проводить совещания и встречи, отвечать на вопросы, давать поручения, принимать работу, решать самые разные вопросы.

Но где же тогда побыть одному, поработать наедине? Подумать, наметить планы деятельности, подвести итоги, написать отчёт, доклад, статью. Эту деятельность, а без неё работу заведующего кафедрой университета трудно представить, чаще всего выполняю за письменным столом в своём домашнем кабинете, где мне уже никто не помешает думать, не будет отвлекать от мыслительной работы, где можно будет сосредоточиться на чем-то, а иногда и расслабиться благодаря любимой творческой работе.

Главный атрибут кабинета – письменный стол. Это наш лучший друг, поэтому относиться к нему нужно соответствующим образом. Очень часто мы не уделяем столу достаточно внимания до тех пор, пока не завалим его бумагами до предела. Действительно, часто важные вещи приходится с трудом втискивать в ящики, после чего мы забываем, куда их положили, и не можем потом найти. Важно всегда помнить о том, что рабочий стол – это не архив, а пространство, которое руководитель должен эффективно использовать.

«Освободите свой письменный стол от всех бумаг, кроме тех, что имеют непосредственное отношение к решаемой сейчас проблеме», – советовал Дейл Карнеги, американский исследователь человеческих отношений.

Нельзя не согласиться с мыслью автора «Золотой книги руководителя» П.С. Таранова: письменный стол руководителя должен быть подобен палубе военного корабля во время боя, не должно быть ничего лишнего, и всё должно находиться на своих местах.

Ещё раз подчеркну: рабочий стол – это не место для хранения ненужных для данного случая бумаг, на нём должно быть только то, что необходимо для работы в данный момент.

Дата

Дни недели:

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс

на «__» ____ 202__ г.

день недели

Профиль дня _____

Дело дня _____

МОИ БИОРИТМЫ

Ф		Э		И	

АТМОСФЕРНОЕ ДАВЛЕНИЕ

ПРИОРИТЕТЫ ДНЯ

1.	
2.	
3.	

ночь	утро	день

ТЕМПЕРАТУРА, ВЕТЕР

ночь	утро	день

ПЛАНИРУЕМЫЕ ДЕЛА (по степени убывания важности)			Распорядок дня			
		Время	Мероприятия дня			
Служебные (руководство персоналом)	Творческие (научные и методические)	600				
		700				
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____ 8 _____ 9 _____ 10 _____	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ Домашние дела 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____	700				
		800				
		800				
		900				
		900				
		1000				
		1000				
		1100				
		1100				
		1200				
		1200				
		1300				
		1300				
		1400				
		1400				
		1500				
		1500				
		1600				
1600						
1700						
ГДЕ НЕОБХОДИМО БЫТЬ		1700				
Где быть	Время	Вопрос	1800			
—			1800			
—			1900			
КОГО ПРИНЯТЬ		2000				
Фамилия И.О.	Время	Вопрос	2100			
—			2100			
—			2200			
КОГО ПРИГЛАСИТЬ ДЛЯ БЕСЕДЫ		ПОЗВОНИТЬ, e-mail	МНЕ ПОЗВОН, e-mail			
Фамилия И.О.	Время	Вопрос	КОМУ	Телефон	КТО	Вопрос
—						
—						
ЗДОРОВЬЕ		ДОСУГ				
—						
—						

Рисунок 1 – Форма «Список «первоочередных дел руководителя на день»

Не будет лишним сказать, что в помещении кабинета должен быть свежий воздух, достаточно тепло, светло, никаких отвлекающих нас радиоприёмников, телевизоров, посторонних шумов. Всё в кабинете должно радовать его хозяина и способствовать его умственной работе.

В качестве примера расскажу и о стенах в своих кабинетах. Стены тоже могут (а я думаю, и должны) работать на нас, экономя место на рабочем столе, тумбочках, шкафах, вызывая полезные и приятные ассоциации, увеличивая рабочее пространство.

На основной стене служебного кабинета в университете за моей спиной – свидетельства о знаковых событиях, победах в конкурсах, награды, фотографии с известными людьми. Наполнение этой стены – это моя реальная жизнь, моя репутация, оценка моей деятельности, оценка кафедры и университета.

Замечу, это не «стена плача» в Иерусалиме. Психологически лично для меня – это стена удовлетворенности своей работой, стена как панель управления в действующем автомобиле, создающая уверенность, что я жив и результативно тружусь.

А вот наполнение стены в домашнем кабинете решает несколько задач. Во-первых, создать хорошее рабочее настроение. В этой части – уголок юмора. Во второй зоне – полезные высказывания знаменитых людей: Вольтера – «Для глупца старость – бремя, для невежды – зима, для человека науки – золотая осень», знаменитого русского историка Василия Осиповича Ключевского: «В жизни учёного главные биографические факты – книги, важнейшие события – мысли», полезные мысли выдающего американского промышленника Генри Форда, южноамериканского политика Нельсона Манделы, немецкого писателя Эрнеста Гофмана, китайского философа Лао-Цзы, древнегреческого ученого и философа Пифагора.

Третья зона – самая главная, деловая. Передо мной сформулированные для себя приоритеты года по работе, в семье и личные, творческие. Приоритеты – это самые главные замыслы на год. Я их всегда вижу, они заставляют думать о них постоянно и выкладываться полностью. Я обязан (перед собой, конечно) их реализовать и в течение года всё сделаю для этого.

Есть на стене домашнего кабинета и «уголок здоровья». Это пришедшиеся мне по душе полезные памятки: «Как приобрести чувство уверенности», «Учись расслабляться», «Правила долголетия», «Мои биоритмы», «Программа здоровья», «Режим дня» и другие.

Когда это всё у меня заранее продумано и хорошо для восприятия оформлено (а делаю я это в ноябре-декабре предшествующего года), на душе становится комфортнее, чувствую себя увереннее, как опытный водитель за рулём добротной машины.

Лучше всяких успокоительных лекарств действует на меня процедура, когда я в своих планах отмечаю их реализацию. Ежедневные дела отмечаю и планирую по вечерам, на неделю, месяц – по субботам.

Продуктивная аналитическая и мыслительная работа в домашнем кабинете для меня является хорошей психологической основой подготовки к очередной рабочей неделе в университете.

Научно-методическая поддержка системы самоорганизации. Конечно, присматриваться к опыту результативных, хорошо организованных людей очень полезно, но сегодня стремясь к повышению эффективности своей личной деятельности, опираться нужно не только на опыт, но и на существенную методическую и научную поддержку такой практики. И это не только коллективный учебник «Персональный менеджмент», о котором я упоминал выше, но и монографии, исследующие проблемы повышения эффективности деятельности вузовских руководителей («Ректоры России», «Деканы России», «Заведующие кафедрами университетов России»), в том числе только что изданная в Москве монография «Менеджеры университета: теория, практика и эффективность организации личной работы» (М.: ИНФРА-М, 2022 г.).

Список использованных источников

1. Персональный менеджмент: учебник / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, Ф.Е. Удалов, И.С. Чemezov. / – 6-е, перераб. и доп. издание: Москва: ИНФРА-М, 2019.
2. Менеджеры университета: теория, практика и эффективность организации личной работы: монография / С.Д. Резник, И.С. Чemezov. Москва: ИНФРА-М, 2021.
3. Самоорганизация и личная эффективность: секреты и уроки жизни организованного человека / С.Д. Резник, В.Р. Усов. Москва: ИНФРА-М, 2018.
4. Резник, С.Д. Персональный менеджмент: ориентация на приоритеты, или как успевать делать всё // Вестник Евразийской науки, 2019, №2.
5. Таранов П.С. Золотая книга руководителя. – Москва: ФАИР, 1997.
6. Как беречь время, перев. с англ. // Наука и жизнь. – 1966, №9, с.15-153.

PERSONAL ORGANIZATION AS AN IMPORTANT CONDITION OF EFFECTIVE ACTIVITIES OF UNIVERSITY MANAGERS

S.D. Reznik

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

The article is devoted to the consideration of the role of personal organization of university leaders in ensuring their effective activity. We are talking primarily about the heads of departments, deans of faculties and the rector's corps of Russian universities. The author reflects on the problems and personal experience of self-organization of a university manager, analyzes the state of scientific and methodological support of personal (self-directed) management. In particular, the problems of effective use of the managers' time, methods of focusing on the priorities of activity, technologies for planning personal work and self-control of personal activities are considered. Particular attention is paid to the organization and effective use of the workspace of the university manager: his office, work desk and wall decoration in the office.

Key words: university managers, personal management, personal organization, activity priorities, manager's time, activity planning, activity priorities, workspace.

УДК 331.1

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ АО «СИБУРТЮМЕНЬГАЗ»)

Д.А. Ануфриев, Л.П. Кузьмина

*ФБГОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены особенности организационной культуры на предприятии. Определено значение организационной культуры на предприятии, приведена общая характеристика деятельности предприятия, а также недостатки на предприятии по данной теме; приведены возможные рекомендации по их устранению.

Ключевые слова: организационная культура, комплаенс-система, сотрудник, предприятие, управление человеческими ресурсами.

Основой жизненного цикла и организационного потенциала любого промышленного или торгового предприятия является организационная культура – ценности, нормы и отношения, которые принимаются и разделяются большинством сотрудников. Организационная культура – важнейший элемент в структуре организации. Организационная культура определяет и направляет всю систему взаимоотношений с внешней и внутренней средой компании [1, с.12].

Современные руководители и управляющие рассматривают свою организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать преданность и облегчить общение [2, с. 23].

Рассмотрим организационную культуру АО «СибурТюменьГаз» и выявим ее преимущества и недостатки.

АО «СибурТюменьГаз» является дочерним предприятием ПАО «СИБУР Холдинг», объединяющим восемь газоперерабатывающих заводов в Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах России [3].

Главным образом на организационную культуру АО «СибурТюменьГаз» воздействует введенная в 2018 году комплаенс-система. Она создана с целью содействия честному и этичному ведению бизнеса, поддержания положительной деловой репутации компании, соблюдения норм антикоррупционного законодательства, а также эффективного управления конфликтами интересов в Сибуре.

Комплаенс – это комплекс инициатив, направленный на предупреждение противоречащих закону действий сотрудников компании и внедрение корпоративной бизнес-этики, основанной на соблюдении закона.

Комплаенс-система в АО «СибурТюменьГаз» регулирует следующие сферы: охрана труда, пожарная безопасность, антикоррупционная политика, политика в области прав человека, корпоративная этика, постановка личных целей сотрудников, информационная безопасность, предотвращение конфликта интересов.

Рассмотрев ключевые вопросы организационной культуры в АО «СибурТюменьГаз», следует предложить несколько рекомендаций по изменению и совершенствованию организационной культуры на предприятии. Они помогут значительно улучшить атмосферу и работоспособность коллектива в АО «СибурТюменьГаз».

1. Внедрение системы комплаенса внесло в работу много дополнительной отчетности и документации, что во многом легло на плечи руководителей предприятий. Это впоследствии преобразовало контролирование работников во многом в формальное мероприятие, не имеющее реальной ценности, которая изначально закладывалась для работы предприятий.

Для устранения данной проблемы необходимо создать систему электронных отчетностей с помощью разработки единой онлайн-системы взаимосвязанных личных кабинетов всех сотрудников. В этой системе необходимо внедрить прозрачную шкалу оценки работы каждого сотрудника и автоматическое составление программой оценки эффективности работы и расчет премий, а также других дополнительных выплат работникам за отчетный период. Данное решение снизит уровень стресса работников не только руководящих должностей, но и всех сотрудников в целом.

2. Внедрение системы комплаенса также принесло систему жалоб сотрудников на коллег. С одной стороны, коллективный контроль обеспечивает соблюдение всех правил, предусмотренных на предприятиях, что улучшает работу компании в целом, с другой – каждый сотрудник должен сообщить о не менее двух нарушениях правил работы предприятия каждый месяц, что со временем стало причиной возникновения постоянных конфликтов между сотрудниками. Это постепенно разрушает организационную культуру предприятия.

Для того чтобы последствия не оказались катастрофическими, необходимо отказаться от написания обязательных жалоб на коллег. Также нужно ввести предупреждения для незначительных нарушений вместо жалоб, в случае серьезных нарушений к сотруднику должны быть применены санкции в зависимости от степени серьезности возможных или наступивших послед-

ствий. Работнику, который предотвратил такие ошибки коллег будет начислена дополнительная премия. Данное решение значительно снизит количество конфликтов на предприятии.

3. Сама идея постановки личных целей каждого сотрудника очень хороша, ведь из целей каждого работника формируются цели компании, но реализована эта идея совсем некачественно. Каждый сотрудник обязан поставить для себя цели, которые он должен выполнить в определенный срок, когда срок выполнения истекает, работник оценивает, насколько он смог справиться с задачей, также его оценивает и директор. Проблема в том, что директор не может проверить выполнение целей всех сотрудников предприятия, что превращает эту идею в формальность.

Для решения этой проблемы каждому работнику необходимо придумать цели и назначить двух коллег наблюдателей, которые в итоге его и оценят, при этом сохранить возможность работника оценить самого себя, что в сумме даст объективную оценку, которая будет мотивирована возможностью премирования или нематериальной мотивации. Для удобства нужно будет использовать ранее предложенную онлайн-систему в личных кабинетах, в которых и будут отражаться цели и объективная оценка выполненных задач. Это обеспечит прозрачность и удобство для всех работников и руководителей, что в свою очередь улучшит организационную культуру предприятия.

5. Сложность различных передовых систем, внедренных в АО «СибурТюменьГаз», значительно затягивает прохождение адаптационного периода для новых сотрудников.

Решением данной проблемы является закрепление за новым сотрудником наставника из этого же отдела, который сможет посвятить нового работника во все тонкости рабочего процесса и работы различных систем. Наставнику будет положена надбавка к премии, если новый работник и руководство компании будут удовлетворены прохождением периода адаптации. Данное решение значительно ускорит прохождение адаптационного периода новых сотрудников и поможет им влиться в дружный коллектив, где каждый друг другу помогает, а не преследует личные интересы в противовес выстроенной корпоративной этике, которая является важнейшей частью организационной культуры предприятия.

В завершение исследования данной темы, стоит отметить, что все предложенные рекомендации по совершенствованию организационной культуры помогут предприятию АО «СибурТюменьГаз» обеспечить устойчивое развитие.

Список использованных источников

1. Грошев, И.В., Краснослободцев А.А. Организационная культура. Учебник для вузов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 535 с.
2. Спивак, В.А. Организационная культура. — СПб.: Нева, 2004. — 224 с.
3. ПАО «СИБУР-Холдинг» [Электронный ресурс]: <https://www.sibur.ru/compliance/>

ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF SIBURTYUMENGAS JSC)

D.A. Anufriev, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

The features of the organizational culture at the enterprise are considered. The importance of organizational culture at the enterprise is determined, a general description of the enterprise's activities is given, as well as possible shortcomings at the enterprise on this topic; possible recommendations for their elimination are given.

Key words: organizational culture, compliance-system, employee, enterprise, human resource management.

УПРАВЛЕНИЕ ЛЕСНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

О.И. Викулова

*Новочеркасский инженерно-мелиоративный институт
имени А.К. Кортунова ФГБОУ ВО Донской ГАУ,
г. Новочеркасск, Россия*

В статье отмечена специфика структуры лесного хозяйства Российской Федерации, состоящего из лесозаготовительной промышленности и собственно лесного хозяйства. Указано на использование исключительно административных методов управления лесным хозяйством вплоть до начала 80-х гг. XX в. Охарактеризовано формирование новых отношений между лесным хозяйством, ответственным за управление лесным фондом в статусе государственной собственности, и приватизированной частной лесной промышленностью. Обозначены основные направления совершенствования системы управления лесным хозяйством.

Ключевые слова: лесное хозяйство, административные методы управления, «Основы лесного законодательства», децентрализация лесопользования, трёхуровневая структура управления.

Лесное хозяйство является одной из материальных сфер экономики, сформировавшаяся как отдельная отрасль в 30-х гг. XX в. в результате радикальной реформы управления народным хозяйством, которое было переведено на отраслевую основу в режиме директивного планирования. В результате данной реформы лесное хозяйство, ранее соединявшее все виды хозяйственной деятельности по лесу, было разделено на две отрасли: лесозаготовительную промышленность, основанную на рубках леса, и собственно лесное хозяйство с ответственностью за воспроизводство, охрану и защиту леса.

Исключительно административные методы управления лесным хозяйством в отличие от других отраслей материального производства (промышленность, сельское хозяйство) применялись вплоть до начала 80-х гг. XX в.

Директивно и централизованно также устанавливались и цены на всю продукцию, производимую в лесном секторе, в связи с тем, что марксистская теория стоимости признавала только дифференциальную ренту, поэтому исключалась возможность применения рентного подхода к оценке лесных ресурсов и лесных земель.

Приватизация лесной промышленности в 90-е гг. XX в. создала в лесном секторе государственно-частное партнерство, сделав объектом рыночных отношений конкурсные и аукционные процедуры передачи прав на использование лесных участков частному бизнесу [4].

Необходимость вхождения лесного хозяйства в рыночную экономику была обусловлена приватизацией лесной промышленности, осуществленной в начале 90-х годов. Основы лесного законодательства, принятые в 1993 г., законодательно установили новые отношения между приватизированной частной лесной промышленностью и лесным хозяйством, ответственным за управление лесным фондом в статусе государственной собственности [3].

Данный нормативно-правовой документ на государственном уровне закрепили рыночные механизмы установления платежей за древесину на корню на базе долгосрочных и краткосрочных договоров, заменив централизованный директивный подход к установлению платы. При краткосрочном пользовании цена древесины на корню получила статус «лесной подати», при долгосрочном пользовании – соответственно, арендной платы.

В период действия «Основ лесного законодательства» и лесные подати, и арендная плата стали результатом свободного рыночного ценообразования. К сожалению, для такого рода революционных преобразований экономических отношений в лесном секторе 90-х гг. отсутство-

вали необходимые условия. Финансовый и структурный кризис в экономике в целом катастрофически обвалил спрос на лесную продукцию, что привело к масштабному падению объёмов промышленного производства во всех отраслях лесной промышленности.

При отсутствии спроса цена древесины на корню во многих регионах упала до нулевых значений, что не могло не дискредитировать рыночные механизмы установления цен на древесину на корню. Это обстоятельство использовало в своих интересах государство, возвратив к практике директивное регулирование цен на лесные ресурсы.

Этот процесс сопровождался и децентрализацией лесоправления, при которой решения по передаче лесов в пользование частному бизнесу принимали районные администрации, ныне муниципальные образования, преследовавшие свои далекие от интересов лесного хозяйства цели [4].

К настоящему времени сложилась трёхуровневая структура управления лесным хозяйством, в которую входят: на федеральном уровне – Министерство природных ресурсов, Рослесхоз и подведомственные организации; на региональном – департаменты, управления и отделы лесного хозяйства по федеральным округам и на местном уровне – лесничества и лесопарки. Согласно Лесному кодексу РФ лесничества и лесопарки являются основными территориальными единицами управления в области использования, охраны, защиты, воспроизводства лесов [1].

Из сложившейся структуры управления следует определившаяся практика разграничения лесных полномочий органов государственной власти Российской Федерации, субъектов РФ, органов местного самоуправления.

К ведению органов Российской Федерации относится установление: перечня видов (пород) деревьев, кустарников, заготовка древесины которых не допускается; правил заготовки и сбора лекарственных растений; правил пожарной и санитарной безопасности в лесах, осуществление государственного пожарного надзора в лесах.

К полномочиям органов субъектов РФ относятся следующие: установление порядка заготовки гражданами пищевых лесных ресурсов (дикорастущих плодов, ягод, орехов, грибов), сбора лекарственных растений для собственных нужд.

К ведению органов местного самоуправления относится осуществление муниципального лесного контроля в отношении лесных участков, находящихся в муниципальной собственности [5].

Совершенствование системы управления лесным хозяйством предполагает следующие направления [2]:

- 1) совершенствование лесного законодательства;
- 2) усиление государственного контроля и надзора за использованием лесных ресурсов;
- 3) совершенствование системы подготовки кадров;
- 4) создание аналитического центра и единой информационной системы;
- 5) создание вертикально-интегрированных лесопромышленных структур;
- 6) оперативный мониторинг лесов, совершенствование статистического учёта и инвентаризации.

Список использованных источников

1. Лесной кодекс Российской Федерации от 04.12.2006 № 200-ФЗ (ред. от 02.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64299/7096d98956747a5482a7877ccd12bfba11413767/ (дата обращения: 07.12.21).

2. Олейник, Е.Б. Формирование и реализация эффективной структурной политики в лесопромышленном комплексе региона (на примере Дальневосточного федерального округа). Автореф. дисс. на соиск. учёного степеней. – Владивосток, 2015. – 43 с.

3. Основы лесного законодательства Российской Федерации (утв. ВС РФ 06.03.1993 № 4613-1) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1762/ (дата обращения: 07.12.21).

4. Петров, А.П. Экономические отношения в лесном хозяйстве: прошлое, настоящее и вызовы будущего / А.П. Петров // Вопросы лесной науки (Forest science issues [Электронный ресурс]. – 2019. – № 1. – Режим доступа: URL: <http://jfsi.ru/2-1-2019-petrov/> (дата обращения: 07.12.21).

5. Управление лесным хозяйством [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://studme.org/33614/ekologiya/upravlenie_lesnym_hozyaystvom (дата обращения: 07.12.21).

FOREST MANAGEMENT

O.I. Vikulova

*Novocherkassk Engineering Meliorative Institute named after A. K. Kortunov
FSBEI HE Donskoy GAU,
Novocherkassk, Russia*

The article notes the specifics of the structure of the forestry of the Russian Federation, consisting of the logging industry and forestry itself. Indicated on the use of exclusively administrative methods of forest management up to the beginning of the 80s. XX century The formation of new relations between the forestry, responsible for the management of the forest fund in the status of state property, and the privatized private forest industry is characterized. The main directions of improving the forestry management system are outlined.

Keywords: forestry, administrative methods of management, «Fundamentals of forest legislation», decentralization of forest management, three-level management structure.

УДК 330.004

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ

М.О. Гаврина¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В данной статье рассматриваются основные аспекты понятия «цифровая экономика», её характерные черты и базовые составляющие. Проанализировано состояние развития цифровых технологий в экономике в РФ. Выявлены основные перспективные направления развития цифровой экономики в России.

Ключевые слова: цифровые технологии, цифровая экономика, коммерческие операции, интернет-экономика, информация, электронные деловые операции, персонализированные сервисные модели.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

В широком смысле, цифровая экономика обозначает применение информационных технологий в производстве, управлении, коммуникациях и развлечении.

Цифровые технологии в экономике – это технические новшества и инновации, которые позволяют обеспечить оптимальную работу структур электронного бизнеса в условиях современной экономики.

На сегодняшний день цифровые технологии, инновационные бизнес-модели проникают во все сферы хозяйственной жизни общества, формируя в экономике качественные структурные изменения. Информационные технологии приобретают первостепенное значение для развития государства и общества.

В результате формируется цифровая экономика – всемирная сеть экономической деятельности, коммерческих операций и профессиональных взаимодействий, которые поддерживаются информационно-коммуникационными технологиями.

В условиях современной действительности для РФ цифровая экономика – это не отдельная отрасль, а новая основа для развития системы государственного управления, экономики, бизнеса, социальной сферы, всего общества.

В настоящее время наблюдаются следующие тенденции в экономике и бизнесе под влиянием внедрения цифровых технологий:

1. Изменяется институциональная структура рынка. Появляются компании с новыми бизнес-моделями, специализирующихся в основном на информационных технологиях (ИТ);
2. Преобразовывается цепочка стоимостей, некоторые элементы исключаются;
3. Изменяется конкуренция, размываются границы входа и выхода на рынок;
4. Основой новой экосистемы становятся стартапы и технологические компании, выводящие на рынок качественно новые продукты;
5. Данные технологии активно используются клиентами в обычной жизни и бизнес-среде.

Следует отметить, что использование цифровых технологий трансформирует бизнес и экономику в целом, прежде всего, институциональную среду и традиционные бизнес-модели.

К инфраструктуре цифровой экономики относится большое количество новейших информационных и коммуникационных технологий:

1. Облачные вычисления. Это предоставление вычислительных служб (в том числе серверов, хранилища, баз данных и т.д.) через Интернет (облако). Такие службы ускоряют внедрение инноваций, повышают гибкость ресурсов и обеспечивают экономию благодаря высокой масштабируемости.
2. Большие данные (Big Data). Это различные инструменты, подходы и методы обработки данных как структурированных, так и неструктурированных для того, чтобы их использовать для решения конкретных бизнес-задач и целей.
3. Интернет вещей. Это концепция сети передачи данных между устройствами. Internet Of Things (IoT) объединяет устройства в компьютерную сеть и позволяет им собирать, анализировать, обрабатывать и передавать данные другим объектам через ПО, приложения или технические устройства.
4. Технологии распределительных вычислений – способ решения ресурсоемких вычислительных задач с использованием нескольких компьютеров, чаще всего объединённых в параллельную вычислительную систему.

5. Блокчейн – децентрализованная (распределенная) база данных, которая одновременно хранится на множестве компьютеров, содержит информацию обо всех транзакциях, проведенных участниками системы. Технология блокчейн надёжно защищена от фальсификации.

Ведущие бизнес-эксперты сходятся во мнении, что цифровая экономика находится только лишь на старте. Чтобы конкурировать в ближайшие годы, организациям – будь то коммерческие и некоммерческие организации, государственные учреждения – понадобятся как опытные

лидеры, так и сотрудники, способные к инновациям. Они должны использовать современные технологии, чтобы лучше общаться с существующими и потенциальными клиентами и быть более отзывчивым и в то же время более эффективными и действенными.

Современные компании должны быть готовы к изучению, разработке и применению новых технологий иначе они останутся позади, по мере того как цифровая экономика продвинется вперед.

Список использованных источников

1. Введение в «Цифровую» экономику / А. В. Кешелава, В.Г. Буданов,
2. Румянцев, В.Ю. и др. ; под общ. ред. А. В. Кешелава, гл. «цифр.» конс. И. А. Зименко, М.: ВНИИГеосистем, 2017.
3. Бахман, Д.А. Перспективы развития цифровой экономики / Д.А. Бахман // Новые технологии. – 2019. – №2(48). – С. 149-157.
4. Вертакова, Ю.В. Тенденции развития цифровой экономики в России / Ю.В. Вертакова, М.А. Плахотникова, А.В. Бабкин // Инновационные кластеры цифровой экономики / под редакцией А. В. Бабкина. – Санкт-Петербург, 2018. – С. 290–315; то же [Электронный ресурс]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35565052> (23.05.2020).
5. Циренщиков, В.С. Цифровизация экономики Европы / В.С. Циренщиков // Современная Европа. – 2019. – №3. – С. 103-114.
6. Леонов, С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. – 2021. – №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).
7. Леонов, С.А. Влияние миссии компании на организацию внутренних бизнес-процессов // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov2.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).
8. Леонов С.А. Бизнес-наставничество как дополнительный фактор обеспечения конкурентоспособности субъектов предпринимательской деятельности // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

DIGITAL TECHNOLOGIES IN ECONOMY

M.O. Gavrina

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article examines the main aspects of the concept of «digital economy», its characteristic features and basic components. The state of development of digital technologies in the economy in the Russian Federation is analyzed. The main promising directions for the development of the digital economy in Russia have been identified.

Keywords: digital technologies, digital economy, commercial operations, internet economy, information, electronic business operations, personalized service models.

ПРОГРАММНЫЙ СОФТ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА

А.А. Гайнуллина, Л.П. Кузьмина

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

В статье приведен обзор программ, ранее повсеместно использованных в управлении строительством, а также новые решения использования простых программных решений для управления строительными проектами.

Ключевые слова: проектная сфера, строительство, управление проектами, программное обеспечение, автоматизация строительства.

Строительная индустрия в России развивается мощными темпами. В 2021 году объемы строительства выросли на 29,7 процентов – в 2021 году было построено 36,5 миллионов квадратных метров жилья [5]. Отличившимися по высоким темпам строительства регионы являются Москва и Подмосковье, Санкт-Петербург и Ленинградская область, Татарстан и Краснодарский край. Единственное, что сдерживает темпы развития жилья еще больше, – это достаточно низкий спрос [4].

Такая крупная система требует грамотного управления и тщательного следования методологии осуществления проектной деятельности, позволяя при надлежащем управлении выйти на новый уровень развития достижения краткосрочных и долгосрочных целей проектов строительства. Стратегия правильного выбора выражается в применении инновационных технологий.

Строительные проекты содержат такое огромное количество составных элементов и нюансов, что их нельзя представить без использования специализированных программ управления, – они предлагают огромный функционал, который упрощает процесс управления подобными проектами.

Идеальный софт для строительного подряда содержит следующий перечень элементов:

1. CRM – систему взаимоотношений с клиентами;
2. Управление финансовой составляющей строительного проекта;
3. Автоматизация графика работ или выставление задач со сроками исполнения;
4. Управление командой;
5. Учет строительных материалов, инструментов и инвентаря;
6. Проектная документация;
7. Электронный документооборот;
8. Ведение отчетности;
9. Гарантия поручительства (финансовые гарантии);
10. Система поручительства;
11. Система муниципальных контрактов.

Таким образом, реализация строительного проекта невозможна без грамотного софта, который будет автоматизированно управлять работой команды и проекта.

Софты можно классифицировать на:

- управление командой и проектами;
- системы 3D-визуализации;
- комплексные системы управления.

Среди комплексных систем управления, сочетающих функционал всех выше упомянутых софтов, ярко выделяется только PrimaveraP6 EPPM. Она содержит в себе возможность управления аналитической отчетностью, возможность администрирования проектов, управление проект-

ным документооборотом, проектное бюджетирование и управление финансами, контрактную систему поставки, аналитику рисков, календарное планирование, 6D-моделирование проекта, управление бизнес-процессами, аналитику данных с отработанных или удаленных площадок и многие другие функции [8]. Primavera P6 EPPM позволит любому проекту определить его приоритеты и спланировать управление любым проектом, в том числе в сфере строительства.

Среди более сильных комплексных программ, ориентированных на управление командой и проектами можно назвать Битрикс24 [3]. Система Битрикс24 – это онлайн-офис, управление бизнес-процессами, постановка и контроль задач по принципу диаграммы Ганта, CRM-системы, контактные центры и техническая поддержка для любого проектного управления, а также настройка сайтов и магазина.

Отдельно стоит упомянуть Project365, созданный российскими разработчиками специально для строительных проектов [2], а также проектную систему Comindware [1]. Среди преимуществ данного проектного управления можно выделить:

- учет специфики сферы управления строительством;
- интеграция софта с другими приложениями.

Среди софтов управления командой и проектами можно выделить Wrike–систему управления, в которой можно создавать бизнес-процессы и взаимозависимые задачи [7]. Среди простых в использовании программ, которые удобны даже на интерфейсе смартфона, можно выделить Trello [6], работающую по принципу канбан, а именно: доска задач, действующая по принципу «точно в срок». Если примерять на сферу строительства, то можно предположить в Trello управление работами с коммерческими предложениями, закупки, составление смет, HR-функции, контроль оплаты счетов и организационных вопросов. Однако Trello не является специализированной программой, учитывающей специфику строительных проектов. Битрикс24, упомянутый ранее, можно также считать прекрасным софтом управления проектами и задачами.

Системы 3D-визуализации в строительстве основаны на BIM-технологиях, являющихся виртуальными аналогами элементов зданий. Среди них ярко выделяется Revit – сервис для целостного проектирования строительства, проектирование архитектурных элементов, строительных конструкций и инженерных систем, а также AutoCAD – система, в которой можно создавать 2D-и 3D-визуализацию в чертежах.

Любой строительный софт для строительного проекта выступает огромным плюсом, ибо содержит логичность структуры и удобного интерфейса. В использовании программных софтов отмечается отставание регионов от Москвы. Учитывая стремительный рост технологий, следует предполагать, что автоматизация строительных проектов произойдет полностью в ближайшие несколько лет. Программный софт в строительстве важен, так как ни одна крупная индустрия не может существовать без автоматизации бизнес-процесса и комплексного учета всех этапов проекта.

Список использованных источников

1. Comindware // [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.comindware.com/ru/project-management-system-for-building-industry/> (Дата обращения: 20.10.2021).
2. Project365 // [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://project365.ru/> (Дата обращения: 20.10.2021).
3. Битрикс24 // [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.bitrix24.ru/> (Дата обращения: 21.10.2021).
4. Низкий спрос сдерживает темпы строительства жилья в России // Официальный сайт агентства экономической информации «Прайм» // [Электронный ресурс] Режим доступа: https://1prime.ru/state_regulation/20210924/834792711.html (Дата обращения: 20.10.2021).
5. Объемы жилищного строительства, несмотря на период пандемии, значительно выросли // Российская газета, Спецвыпуск № 177(8528)// [Электронный ресурс] Режим доступа:

<https://rg.ru/2021/08/05/obemy-zhilishchnogo-stroitelstva-v-rf-vyrosli-po-sravneniui-s-2019-godom.html>(Дата обращения: 20.10.2021).

6. Официальный сайт Trello // [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://trello.com/ru> (Дата обращения: 20.10.2021).

7. Официальный сайт WrikeCompany // [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.wrike.com/>(Дата обращения: 20.10.2021).

8. Стандарт планирования и составления графиков. Официальный сайт ORACLE// [Электронный ресурс] Режим доступа:<https://www.oracle.com/ru/industries/construction-engineering/primavera-p6/>(Дата обращения: 20.10.2021).

PROJECT MANAGEMENT SOFTWARE IN THE CONSTRUCTION SPHERE

A.A. Gainullina, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

The article provides an overview of programs previously widely used in construction management, as well as new solutions for using simple software solutions for managing construction projects.

Key words: design sphere, construction, project management, software, construction automation.

УДК 325.1

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

А.Ю. Голод¹

*СФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Данная статья посвящена изучению трудовой миграции, ее причин, особенностей и экономических последствий как для принимающей страны, так и для страны-донора.

Ключевые слова: миграция, эмиграция, иммиграция, трудовая миграция.

Миграция – сложное и многоаспектное явление, которое присуще современному обществу. Это временное или постоянное изменение места жительства человека [3]. Миграция не новое явление, и появилась достаточно давно. У этого явления бывает множество различных причин: например, политические, при несогласии с политикой государства или из-за военных конфликтов, или экологические, из-за природных катастроф и катаклизмов. Причины миграции бывают неоднозначны и часто переплетаются между собой. В данной статье рассмотрен один из типов миграции – трудовая миграция. Трудовая миграция – это изменение места жительства для поиска работы или по причине ее смены. Миграция бывает внешней – перемещение между странами, и внутренней – перемещение внутри страны.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

Отношение к миграции в современном мире достаточно неоднозначное. И трудовая миграция часто воспринимается в негативном свете. На данный момент наблюдается увеличение объемов миграции, чему способствуют три основные причины: сохраняющееся неравенство между богатыми и бедными странами, политические и экономические конфликты и создание новых зон свободной торговли [1].

Несмотря на прогрессивное развитие всего общества в целом, разрыв в доходах населения в разных странах остается большим. Доходы людей на душу населения в богатых и бедных странах могут различаться чуть ли не в 20 раз. Разница в доходах, а именно разница в заработной плате, способствует трудовой миграции между странами. Однако экономическое неравенство не всегда является достаточным условием трудовой миграции, так как при отсутствии средств к существованию сложно покинуть страну без особо веских на то причин. Люди охотнее мигрируют, когда у них есть на это средства, а также когда есть какие-либо гарантии и возможности в принимающей стране. Именно поэтому большая часть трудовых мигрантов являются жителями стран со средним уровнем дохода.

Также миграция увеличивается из-за глобализации. Глобализация не способна создать рабочие места там, где живут люди, но зачастую способствует их сокращению, что приводит к растущей безработице и влияет на уровень миграции. Также в следствии развития общества в прогрессивных странах увеличивается продолжительность жизни и снижается рождаемость, что приводит к увеличению среднего возраста жителей. Тогда как уровень рождаемости и прирост населения в менее развитых странах растет. Таким образом, население развитых стран постепенно сокращается и стареет, тогда как трудоспособное население менее развитых стран растет. Из-за этого растет спрос на труд мигрантов на низкооплачиваемых местах. Развитые страны пытаются решить демографические проблемы, в том числе с помощью привлечения трудовых мигрантов из менее развитых стран.

К тому же нельзя забывать и про не экономические причины, которые влияют и на трудовую миграцию тоже. А именно – экологические причины. В 2021 году уже мало кто отрицает процесс глобального потепления нашей планеты из-за вмешательства человека. В связи с чем увеличилось количество засух (особенно в экваториальных странах) и других природных катаклизмов, а также наблюдается рост инфекционных заболеваний, что приводит к миграции людей в более благоприятные климатические пояса.

По оценкам отдела народонаселения ООН, численность мигрантов в мире, определяемая как число лиц, проживающих за пределами своей страны рождения или гражданства, в 2019 г. составила 272 млн человек, из них 150 млн человек были трудовыми мигрантами [1].

В будущем прогнозируется если не увеличение, то как минимум сохранение нынешних темпов миграции между странами. В том числе прогнозируют рост нелегальной миграции. Нелегальная миграция отличается от легальной нарушением законов и международных соглашений при пересечении человеком границы государства. Согласно оценкам международных организаций, процент нелегальных от общего числа всех мигрантов составляет 10-15 %. Нелегальная миграция возникает из-за того, что, несмотря на достаточно лояльную политику приема высококвалифицированных рабочих мигрантов, прием низкоквалифицированных кадров жестко ограничивается. При этом зачастую правительства стран допускают присутствие нелегальных трудовых мигрантов для поддержания экономики, что приводит к еще более низкой заработной плате, ухудшению их условий труда, а также часто сопровождается нарушением прав человека по отношению к нелегальным мигрантам.

При этом страны продолжают сохранять ограничения миграции для сохранения собственной культурной идентичности. К тому же для развитых стран экономически невыгодно неравенство между бедными и богатыми странами, что тоже является поводом для ограничения миграции – при росте миграции замедляется развитие и так отстающих стран.

Однако при росте миграции низкоквалифицированных кадров также наблюдается и рост высококвалифицированных работников в числе мигрантов. Такая тенденция имеет несколько причин.

Во-первых, при общем темпе старения населения развитых стран увеличивается количество необходимых высококвалифицированных кадров в сфере здравоохранения и образования. Во-вторых, квалифицированные сотрудники способствуют меньшим затратам принимающих стран на обучение собственных специалистов. В-третьих, из-за быстрого развития некоторых сфер и ускорения темпов технологических изменений, развитые страны испытывают дефицит квалифицированных работников в этих сферах.

Суммируя все вышесказанное, экономическое влияние трудовой миграции можно рассматривать с двух сторон: с позиции принимающей страны и с позиции страны-донора. С позиции страны-донора, миграция имеет скорее негативные экономические последствия, так как страна теряет не только рабочую силу, которая могла бы способствовать развитию экономики собственной страны, так и высококвалифицированные кадры, чье влияние на развитие страны могло оказаться достаточно большим. Также страна «теряет» вложенные в этого человека ресурсы: например, затраты на образование и здравоохранение. Однако, при переполненности рынка труда и высоком уровне безработицы на этом фоне, миграция имеет скорее положительные последствия для страны донора, уменьшая количество безработных. Также нельзя упускать из виду случаи миграции, когда работник, получив в другой стране повышенную квалификацию, возвращается на родину. Такая ситуация, очевидным образом, является благоприятной для страны-донора, однако, чаще всего возвращаются на родину именно менее-удачливые работники, а вот хорошие специалисты чаще предпочитают остаться в другой стране.

С позиции же принимающей страны, несмотря ни на что, имеются скорее положительные последствия. Мигранты помогают занять необходимое количество свободных рабочих мест (в том числе неблагоприятных с точки зрения заработной платы или условий труда) и возместить естественную убыль населения развитых стран. Также исследования показывают, что въезд трудовых мигрантов в страну не приводит к уменьшению заработной платы или росту уровня безработицы местного населения. А миграция квалифицированных кадров, как правило, ведет только к росту квалифицированных рабочих мест. Из минусов трудовой миграции для принимающей страны важно отметить переводы денег мигрантами семьям за границу, что приводит к оттоку капитала из страны. При всем при этом нельзя однозначно и для всех стран мира сказать, что миграция для принимающей страны – хорошо, а для страны-донора – плохо. Все зависит от конкретных обстоятельств и условий.

Список использованных источников

1. Антропов, В.В. Международная трудовая миграция: современные тенденции и экономические последствия / В.В. Антропов; Финансовый университет при правительстве РФ, Российский государственный университет нефти и газа им. И.М. Губкина, 2020. – 13 с.
2. Современные подходы к оценке влияния потоков трудовых миграций на социально-экономическое благополучие принимающей территории: кол. моногр./ Е.Б. Бедрина, М.Н. Вандышев, Н.Л. Струин, Н.П. Неклюдова, А.С. Мельникова, Е.А. Илинбаева, Е.Х. Тухтарова. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2014. – 153 с.
3. Колесник, А.С. Влияние трудовой миграции на национальные рынки труда / А.С. Колесник; Университет таможенного дела и финансов, г. Днепр, Украина, 2017. – 5 с.

ECONOMIC CONSEQUENCES OF LABOR MIGRATION

A.Y. Golod

*FSBEI HE»St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article is devoted to the study of labor migration, its causes, characteristics and economic consequences for both the host country and the donor country.

Key words: migration, emigration, immigration, labor migration.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КИНОИНДУСТРИИ

Е.П. Дорофеева¹

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия

В данной статье освещаются цифровые технологии, введенные в кинопроизводственный процесс за последние десятилетия, и их влияние на индустрию. Поднимается вопрос о будущем “традиционных” кинотеатров на фоне стремительно развивающихся облачных сервисов. А также рассматриваются последнее техническое оборудование, которое еще не вошло в полной мере в профессиональную деятельность, но с большой вероятностью способно изменить ракурс кинематографа

Ключевые слова: цифровые технологии, стриминговый сервис, компьютерная графика, кинопроизводство

С момента зарождения такого направления в искусстве, как кинематограф, киноиндустрия носила технический характер, поэтому внедрение постоянно совершенствующихся компьютерных технологий не вызывает острых обсуждений. Отдавая должное, цифровые изощрения в корне изменяют способ съемки, а также восприятие кино зрителями.

Применение компьютерной графики в настоящее время имеет повсеместный характер. Первые фильмы, использовавшие технологии синтеза живого движения со сгенерированным при помощи компьютера объектом (CGI), вызвали огромное впечатление, но были трудоемкими и затратными. Так, например, на создание 4-х минутной сцены в фильме «Терминатор 2: Судный день» потребовалось 10 месяцев работы ILM (Industrial Light & Magic – американская компания, которая занимается созданием визуальных эффектов к фильмам) и 5,5 миллионов долларов (около 260 тыс. долларов за секунду)[1]. На данный момент с помощью графических технологий возможно омолодить или состарить человека, полностью изменить внешний вид любого живого и неживого объекта, а также окружающую географию, не говоря о всех тех спецэффектах, которые ежеминутно применяются в блокбастерах. Подобный результат достигается многочисленными манипуляциями цифровых специалистов, одним из их инструментов является трехмерная графика. Трехмерная графика – направление компьютерной графики, отведённое способам создания изображений или видео путём имитации объектов в трёх измерениях. Подобная технология нашла широкое применение во многих компьютерных играх и кинематографе. Процесс получения трехмерного изображения на плоскости делится на несколько этапов:

- Моделирование – создание трёхмерной математической модели сцены и объектов в ней;
- Текстурирование – назначение поверхностям моделей текстур (подразумевает также настройку свойств материалов – прозрачность, отражение, гладкость и пр.);
- Освещение – установка и настройка характеристик источников света;
- Анимация – придание трёхмерной модели движения либо имитация этого действия среди прочих объектов;
- Динамическая симуляция – автоматический расчёт взаимодействия частиц, твёрдых/мягких тел и пр. с моделируемыми силами гравитации, ветра, выталкивания и др., а также друг с другом;

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

- Рендеринг – на этом этапе векторные модели превращаются в последовательность плоских растровых картинок;
- Композитинг – доработка изображения, объединение всех

Для создания точного близнеца актера или придания человеку фантастических черт лица используют технологию нанесения маркеров на лицо, которая называется Motion Capture. Под объективы камер с инфракрасным излучением помещается актер, на него устанавливаются маркеры в важные для физики движения тела места. Камера считывает попадание лучей на маркеры и полученную информацию передает на компьютер, который при движениях актера, создает начальный скелет движения героя. После чего все точки, на которых были маркеры, переносятся на те же точки графического персонажа, который будет повторять все движения, отыгранные актером[7]. Эта технология считается одной из самых широко распространенных в современном кинематографе.

За последнее десятилетие технологические открытия достигли до такого уровня, что представляется возможность снять собственный фильм на мобильный телефон. В числе немногих, кто попробовал новую технологию, оказались такие режиссеры, как Дэвид Линч и Стивен Содерберг, и добились неплохого результата. Некоторые из фильмов, срежиссированных на телефон, были номинированы на премию “Оскар”[4]. Предпочтение марки смартфона для съёмки фильмов отдается компании Apple. Причина заключается во многих технических функциях, значительно упрощенных в использовании для пользователей в отличие от конкурирующих компаний. Профессиональные режиссеры прибегают к помощи портативной камеры в случаях, когда нужно иметь под рукой вторую камеру, например, при крупном плане героя, говорящего по телефону[3]. Несмотря на разногласия между режиссерами в способе съёмки широкого метра, цифровые камеры продолжают улучшать свои характеристики для более доступного и комфортного их применения. Вместе с этим к камерам добавляются ранее несвойственные им функции. Появляется оборудование, способное записывать изображение с неба и даже работать без оператора.

Изменениям подверглось не только техническое оборудование, но также и способы просмотра кинематографа. Появление стриминговых платформ и онлайн-кинотеатров привело к снижению популярности “традиционных” кинотеатров и вынужденному убытку их доходов. Облачные сервисы представляют из себя широчайшие библиотеки фильмов и сериалов, которые можно смотреть в любой точке мира со своего телефона. Самым известным зарубежным сервисом является американская компания Netflix, подписка на которую стоит порядка 600 рублей. В России также есть свои аналоги, как Megogo, IVI и так далее, средняя цена которых составляет примерно 200 и 400 рублей соответственно. С каждым годом доля платящих за онлайн-подписку растет, а сумма выручки в полтора раза превышает сборы “традиционных” кинотеатров [6]. Нельзя сделать точных выводов о судьбе кинотеатров, но однозначный ответ таков, что те, кто не будет адаптироваться под меняющиеся установки общества, перестанут существовать.

Цифровые преобразования в кино, которые позволяют выработать новые интересные приемы и подходы к съёмке фильмов, стали необходимым инструментом для искушенных кинематографистов. У больших корпораций появилась возможность воплощать в жизнь масштабные и потрясающие ум проекты с использованием компьютерных технологий. Цифровые и портативные камеры уменьшили затраты на съёмки и редактирование кинофильмов, снизили сложность их использования для начинающих специалистов. Снять кино самостоятельно стало возможным. А зрители теперь удаленно могут с комфортом посмотреть любой вышедший кинофильм.

Список использованных источников

1. Кино и развитие цифровых технологий [Электронный источник]: URL-<https://zen.yandex.ru/media/blackmariakino/kino-i-razvitie-cifrovyyh-tehnologii-5b90f20bbec38800abc51b04> – с экрана, свободный. (Дата обращения 28.11.2021)

2. Информационные технологии в киноиндустрии [Электронный источник]: URL - https://codernet.ru/articles/drugoe/informaczionnyie_tehnologii_v_kinoindustrii_i_naskolko_oni_ee_izmenili/ – с экрана, свободный. (Дата обращения 28.11.2021)

3. Можно ли снять фильм на iPhone? [Электронный источник]: Режим доступа - <https://zen.yandex.ru/media/citilink/mojno-li-sniat-film-na-iphone-otvechaet-rejisser-6151a12ac7b9ee242785ccd2> – с экрана, свободный. (Дата обращения 28.11.2021)

4. На какие смартфоны снимают кино? [Электронный источник]: Режим доступа - <https://zen.yandex.ru/media/id/5eda6bccc3b44d6e93a13859/na-kakie-smartfony-snimaiut-kino-60912bc04fade3788b16e28e> – с экрана, свободный. (Дата обращения 28.11.2021)

5. Компьютерная графика в кино [Электронный источник]: Режим доступа - <https://habr.com/ru/post/409317/> – с экрана, свободный. (Дата обращения 28.11.2021)

6. Бурный рост онлайн-кинотеатров в 2020 году: революция или закономерность? [Электронный источник]: Режим доступа - <https://www.sostav.ru/publication/rost-onlajn-kinoteatrov-v-2020-godu-46653.html> – с экрана, свободный. (Дата обращения 28.11.2021)

7. История создания Motion Capture [Электронный источник]: Режим доступа - <https://www.qled.com.ua/story/%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F-%D1%81%D0%BE%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F-motion-capture/> – с экрана, свободный. (Дата обращения 28.11.2021)

DIGITAL TRANSFORMATION OF A FILM INDUSTRY

E.P. Dorofeeva

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article highlights the digital technologies introduced into the film production process over the past decades and their impact on a film industry. The question is raised about the future of «traditional» cinemas against a background of rapidly developing cloud services. And also the latest technical equipment is considered, which has not yet fully entered into professional business, but is very likely able to change the perspective of cinema

Keywords: digital technologies, streaming service, computer graphics, film production

УДК 338

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА МАЛЫЙ БИЗНЕС

Д.О. Задорожная¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Данная статья посвящена анализу влияния мировой пандемии на малый бизнес. Другими словами, в исследовании рассматривается как отразилась коронавирусная болезнь 2019 года (COVID-19) на доходах малых предприятий.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

Ключевые слова: пандемия, влияние, COVID-19, малый бизнес

На сегодняшний день, вирус COVID-19 продолжает оказывать негативное воздействие как на мировую, так и на российскую экономику. Результаты оценки экспертов показывают, что в сфере малого бизнеса произошли положительные изменения:

- Предприниматели отмечают увеличение конкуренции между действующими бизнесами. Около 29 % предпринимателей вынуждены конкурировать с крупным и сетевым бизнесом;
- Сокращение серых бизнес – схем;
- Вырос уровень «здоровой» конкуренции.

Далее в данной статье хотелось бы подробнее рассмотреть несколько вопросов. Во – первых, как малый бизнес смог адаптироваться к экономическим потрясениям, вызванными COVID-19? Во – вторых, что ожидали от пандемии малые предприятия и как планировали действовать? В – третьих, как альтернативные политические предложения могут повлиять на устойчивость бизнеса?

По официальным данным пандемия вызвала беспорядки среди малого бизнеса всего через несколько недель после ее начала, и они продолжались до предоставления государственной помощи. Около 43 % предприятий были временно закрыты из-за ограничений вызванных COVID-19. В качестве причин закрытия многие работодатели указывали сокращение спроса покупателей, проблемы со здоровьем своих сотрудников. Наименьшим фактором закрытия становились перебои поставок. В среднем предприятия сообщают, что с января сократили свою занятость на 39 % процентов. Больше всего пострадали такие отрасли как: розничная торговля, искусство, развлечения, бытовые услуги, услуги общественного питания и гостиничный бизнес. Во время пандемии спад работоспособности не наблюдался на отраслях, которые с легкостью смогли перейти на удаленный формат производства.

По данным Magram, увеличение конкуренции среди предпринимателей является как раз прямым следствием пандемии. Ведь именно она привела к изменению моделей поведения клиентов, а так же методов ведения бизнеса в условиях ковидных ограничительных мер и снижения доходов населения. Около 60 % предпринимателей, отметили что количество компаний - конкурентов не изменилось, а пандемия вызвала обострение конкуренции между действующими бизнесами. Для 55 % предпринимателей конкурентами являются другие представители малого бизнеса, в то время как 29 % предпринимателей соперничают с крупным сетевым бизнесом. Интернет – магазины стали конкурентами для 4 % предпринимателей. Развитие электронных ресурсов поспособствовало тому, что крупные бизнесмены стали занимать те ниши, где традиционно работал лишь малый бизнес.

Также, исходя из данных, можно с уверенностью сказать о финансовой нестабильности многих предприятий. Так фирмы с большим количеством наличных денег на руках имели более оптимистичные прогнозы в отношении того, что они останутся открытыми к концу года.

Снижение прибыли предприятий было вызвано резким и внезапным падением спроса потребителей на продукцию и услуги. Большинство предприятий просто не могли продолжать работу в условиях отсутствия необходимых средств. Ключевым фактором стало изменение потребительских привычек, так как спрос напрямую зависит от потребностей покупателей, а также их самих. На сегодняшний день потребители и предприниматели тесно связаны, и те и другие не хотят потерять свои доходы. Многие люди боятся заражения, увольнения, урезания заработной платы. Все описанное выше позволяет говорить о взаимосвязи между первостепенными проблемами в области малого бизнеса.

Продолжительность кризиса, вызванного пандемией, играет центральную роль в общем потенциальном воздействии. Такие отрасли, как личные услуги или розничная торговля, сообщили о худших перспективах преодоления пандемии, нежели профессиональные услуги или другие отрасли с минимальной потребностью в личном контакте.

Рассмотрим варианты пакетов стимулирующих мер. Результаты показывают, что более 70 % респондентов ожидали воспользоваться помощью от государства. Финансирование должно было повлиять на бизнес-решения, включая решения об увольнении и вообще о продолжении

бизнеса. В то же время многие предприятия неохотно подавали заявки на финансирование. Большинство респондентов ожидали проблем с доступом к помощи, ссылаясь на потенциальные проблемы, такие как бюрократические проблемы и трудности определением приемлемости.

Можно с уверенностью сказать, что активные процессы цифровизации и меры господдержки во время COVID - 19 поспособствовали большей прозрачности бизнеса. Без помощи государства малому бизнесу в условиях ограничений просто не выжить. Так Правительством Российской Федерации были предложены меры поддержки для содействия малому бизнесу:

- Снижение страховых взносов;
- Налоговое каникулы;
- Кредитные каникулы;
- Отсрочка платы за аренду;
- Мораторий на банкротство;
- Беспроцентные кредиты на заработную плату.

Многие предприниматели отмечают, что главным барьером, препятствующим развитию малого бизнеса, остается неопределенность с длительностью введенных карантинных мер. Каждый предприниматель отметил высокие издержки своего производства. Арендная плата, расходы на персонал и налоги по – прежнему остаются самой высокой статьёй расходов предпринимателей. Появление на рынке вакцин от COVID-19 дает предпринимателям надежду на скорую отмену коронавирусных ограничений. Однако вторая волна кризиса принесла за собой ужесточение существующих ограничений, а также внедрение новых, поэтому предприниматели стремятся вложить средства в инструменты, способные поддержать компанию при развитии негативного сценария.

Несмотря на сложность сложившейся ситуации, можно с уверенностью говорить о том, что государство взяло все под контроль. Меры поддержки малого бизнеса помогут пережить время ограничений.

Для того чтобы остаться на плаву малый бизнес должен задействовать все имеющиеся у него ресурсы. Возможными решениями проблемы могли стать:

- Сокращение штата, кадровая оптимизация;
- Снижение как поставок, так и закупок;
- Оптимизация налогов;
- Открытие новых направлений бизнеса.

Таким образом, подводя итог всему сказанному, отмечу, что малые предприятия составляют основу как международных, так и национальных экономик, а также находятся в поле зрения большинства правительств. Малые предприятия все еще остаются уязвимыми перед серьезными экономическими изменениями, а в особенности глобальными. К сожалению, государственной поддержки бывает недостаточно, по причине того, что не все предприятия могут ее получить или же получить ее не в полной мере. Влияние пандемии на бизнес оказалось существенным, однако, предприятие, пережившие пандемию и кризис, в дальнейшем сможет стать сильнее.

Список использованных источников

1. Доклад РСПП о ситуации в российских компаниях на фоне пандемии COVID - 19. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://media.rspp.ru/document/1/0/a/0a74470429f3dea0e8a73556494ff698.pdf> (Дата обращения:10.11.2021).
2. Влияние COVID - 19 на малый бизнес [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.pnas.org/content/117/30/17656>. (Дата обращения:10.11.2021).
3. Пандемия привела к росту конкуренции и обелению малого бизнеса [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/20/11/2020/5fb785b39a79479cb5df86b1>. (Дата обращения:10.11.2021).
4. Влияние пандемии на бизнес в России в 2020 и 2021 году [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://shmeleva-partners.ru/biznesmenu-na-zametku/vlijanie-pandemii-na-biznes> (Дата обращения:10.11.2021).

THE IMPACT OF THE PANDEMIC ON SMALL BUSINESSES

D.O. Zadorozhnaya

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article is devoted to the analysis of the impact of the global pandemic on small businesses. In other words, the study examines how the coronavirus disease of 2019 (with COVID - 19) affected the incomes of small businesses.

Keywords: pandemic, impact, COVID-19, small business.

УДК 336.025

УЧЕТНАЯ ПОЛИТИКА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

Т.А. Каюмов¹

*ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения»,
г. Новосибирск, Россия*

Особую актуальность в современных экономических условиях приобретают вопросы использования инструментов для оперативного решения задач о повышении перспектив управленческих решений. Статья посвящена рассмотрению вопросов о постановке управленческого учета в организации для обеспечения руководства оперативным решением экономических задач, а также роли верно выстроенной системы оценки финансового состояния предприятия в организации управленческого учёта и антикризисного управления организацией, что определяет её конкурентоспособность в условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: бухгалтерский учёт; учетная политика; управленческая отчетность; управленческий учёт.

Эффективная работа любой организации, ведущей экономическую деятельность напрямую зависит от постановки в ней управленческого учета.

Управленческий учет – взаимосвязанные, упорядоченные действия, которые помогают собирать, измерять и обрабатывать информацию о доходах и расходах хозяйственных событий, происходящих в организации. Эта система используется в целях усовершенствования экономических итогов работы организации посредством своевременного принятия всевозможного рода решений [1, с.3].

Ввиду расширения производства, укрупнения бизнеса и экономического развития, управленческий учет позволил контролировать, планировать и прогнозировать экономическую деятельность организации в общем. А помимо выше сказанного, в несколько раз оказать информационную поддержку руководству в принятии оперативных управленческих решений.

Применение управленческого учета тесно связано с ведением бухгалтерского (финансового) учета. Они образуют единую систему, их объединяют все хозяйственные события которые происходят во время деятельности организации. Бухгалтерский (финансовый) учет входит в состав управленческого учета, все данные взаимствованы.

¹ Научный руководитель – к. э. н., доцент Валерий Александрович Щербаков, Сибирский государственный университет путей сообщения

Анализ финансовых показателей, платежеспособности и финансовой устойчивости имеет решающее значение для принятия обоснованных и информированных управленческих решений на перспективу [2, с.26].

В качестве источников данных для оценки достоверности системы бухгалтерского учета предприятия можно рассматривать бухгалтерский баланс организации, отчет о финансовых результатах, данные из «аналитических и синтетических счетов бухгалтерского учета», а также приложения к ним [3, с.28].

В конечном счете достоверное определение финансового состояния организации позволяет установить эффективность принятия решений руководством предприятия в сфере управления финансовыми и материальными ресурсами [4, с.260].

В управленческом учете также, как и в бухгалтерский (финансовый) учете имеются формы отчетности, которые сгруппированы по статьям. Основные формы отчетности в управленческом учете:

- баланс;
- отчет о движении денежных средств;
- отчет о финансовых результатах.

Управленческая отчетность, в отличие от бухгалтерской, используется только внутренними пользователями (менеджерами различного уровня в текущей работе), чтобы принимать оперативные управленческие решения.

Учетная политика – это множество методов при помощи, которых организация учитывает выполнение хозяйственных операций и организует бухгалтерский учет [2, с.35].

Управленческий учет в РФ не регулируется нормативно-правовыми актами в отличие от бухгалтерского и налогового. Поэтому руководство организации несет ответственность за описание набора методов учета, калькуляции затрат и внутренней отчетности для контроля и управления деятельностью организации в соответствии с ее специфическими характеристиками.

На основании вышеизложенной информации необходимо разработать учетную политику. Для достижения эффективности управленческого учета нужно реализовать несколько этапов и пройти структуризацию [5, с.31]:

- а) Разработать счета для использования в управлении и определить общепринятые факты хозяйственной деятельности организации.
- б) Сформировать методику введения бухгалтерского учета и расчета стоимости выпускаемой продукции.
- в) Автоматизировать процесс ведения управленческого учета.
- г) Провести реструктуризацию компании, для чего обучить персонал.
- д) Установить форму отчетности для использования в управлении.

При выполнении этих действий, можно вывести предприятие на новый уровень функционирования, а налаженный автоматизированный управленческий учет позволит с легкостью принимать решения руководству в экономических задачах. В настоящее время созданы множество программных обеспечений, которые можно настроить под специфику каждого предприятия и группировать всю введенную информацию в схемах и графиках, для наглядного представления.

Таким образом при комплексном применении вышеизложенных принципов по автоматизации бухгалтерского учета возможно повысить не только уровень качества принятия управленческих решений, но и наглядно строить прогноз эффекта от их реализации.

Список использованных источников

1. Адов, В.И. Развитие системы управленческого учёта на предприятии как инструмент повышения экономической активности и занятости населения / В.И. Адов // Развитие рынка труда на современном этапе социально-экономических преобразований: сборник статей II Всероссийской научно-практической конференции – Пенза: РИО ПГАУ, 2019. – С. 3-6.
2. Щербаков, В.А., Приходько Е.А. Краткосрочная финансовая политика: учебное пособие / В.А. Щербаков, Е.А. Приходько. – М./КНОРУС, 2012. – 268 с.

3. Щербаков, В.А., Щербакова Н.А. Оценка стоимости предприятий (бизнеса): учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – 128 с.

4. Овчинников, Р.А. Оценка достоверности системы бухгалтерского учёта предприятия как способ повышения его конкурентных преимуществ / Овчинников Р.А. // Менеджмент в социальных и экономических системах: сборник статей XII Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГАУ, 2020. – С. 260-262.

5. Современные проблемы экономики, организации и управления предприятием и промышленности / К.Т. Джурабаев, В.А. Щербаков, В.А. Анисимов и др. Отв. ред. д. э. н., проф. К.Т. Джурабаев. - Новосибирск: МАН, 2000. – 185 с.

6. Родионова, А.И. Управленческий учет. Теория и практика. / А.И. Родионова. – Москва: Диалог, 2013. – 320 с.

ACCOUNTING POLICY FOR MANAGEMENT ACCOUNTING PURPOSES

T.A. Kayumov

*Siberian state University of railway engineering,
Novosibirsk, Russia*

Of particular relevance in today's economic environment are the use of tools for operational decision-making on improving the prospects of management decisions. Article is devoted consideration of questions of setting of management accounting in the organization for providing of management with operative decision of economic problems, and a role of correctly built system of estimation of financial state of enterprise in the organization of management accounting and anti-crisis management of organization that defines its competitiveness in market economy conditions.

Keywords: accounting; accounting policy; management reporting; management accounting.

УДК 658

ПРИНЦИПЫ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА – КАК ОТРАЖЕНИЕ ЗАКОНОВ ЕДИНОЙ ПРИРОДЫ

Э.В. Кондратьев

*ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»,
г. Пенза, Россия*

В статье обсуждаются принципы синергетического менеджмента с позиций философии, законов мироздания и человеческого развития.

Ключевые слова: синергетический менеджмент, культура управления, ментальная модель, принципы менеджмента, фракталлинг.

Мы продолжаем обсуждение принципов синергетического менеджмента, начатое ранее [1] не удовлетворившись теми силлогизмами, которые выросли на почве синергетики, теории сложности, системно-институциональной теории и пр. Действительно, синергетика из всех наук, максимально приблизилась к пониманию универсальных междисциплинарных законов мироздания. Однако, мы должны признать, что левополушарный ум современного человека своей раци-

ональностью не может охватить единство мироздания. Поэтому в качестве общей методологии мы взяли законы единой природы, или закономерности мироздания, имеющие научно-философскую природу [2]. Это законы: свободы воли и разума человека, единства мира (целостности), сохранения энергии, детерминизма, дуальности, гармонии, необходимости, развития, резонанса и маятника.

Принцип 1. Самоорганизация вместо насильственной организации. Попадая под «очарование» проповедников законов физики, биологии, логики и социологии, мы забываем самый главный и непреложный закон мироздания: *«Свобода воли и разума человека непрекосновенны»*. Да что говорить, современный менеджмент прямо противоречит этому закону. Ничего не стоит на основе принципов единоначалия и единства цели создать уничижающую человека систему мотивации, принять его на работу или «выдать задание». Конечно, это начало происходит очень давно. Конечно, и Э. Деминг, и К. Мацусита, и Ю. Адлер много раз напоминали нам, что уважение и доверие – основа отношений в организации. Мы же намерены сказать, что этого недостаточно. Пора вернуться к пониманию того, что **не только насилие, но и поощрение - это нежелательное влияние на человека** [3]. Субъектность, осознанность - вот путь самоорганизации. В. Даль пишет в статье «управлять»: «Кто сам собою не управит, тот и других не наставит» [4]. Самоорганизация – это отражение свободы воли, совести и разума человека. Самоорганизация уходит от полярного восприятия мира, в котором кто-то (вождь, руководитель, глава, гуру) и благодаря чему-то (знанию, ценностям, заповедям, секретной информации и пр.) может влиять на чью-то волю и судьбу. В самоорганизационной среде человек отвечает за себя сам. Насаждаемая сверху организованность быстро энтропирует, поскольку нарушает указанный выше закон, а также законы гармонии и необходимости.

Принцип 2. «Становление определяет бытие», соответствует закону реализации *«Развивается то, куда направлено внимание»*. А куда же развивается человечество сегодня? Под девизом облегчения жизни человеку мы создаём условия для его деградации. Вместо непрерывных тренировок новых качеств (Н. Талеб) человечество увлечено созданием гаджетов, позволяющих не трудиться. Ю. Харари развивает идею «Homo Deus», которые при ближайшем рассмотрении хотят казаться богами, а не быть ими. Бог – это тот, кто творит мир для других, а не тот, кто собирается жить бесконечно за счёт других. В синергетическом менеджменте внимание направлено на становление субъектности – осознания необходимости действовать в соответствии с вызовами среды «здесь и сейчас». Субъектность становится природосообразной основой реализации самоорганизующихся человеческих систем. Обратная ориентация на «бытие, которое может определять становление», или иначе говоря - на приоритет материального над духовным, ведёт к отказу от субъектности как осознания своих чувств, от следования необходимости и совести. Человек, не чувствующий энергию, неосознанно попадает в дуальный мир противоречий, и добровольно «выплёскивает» в процессе бесконечных споров остатки своей энергии.

Принцип 3. Целостность. Мы приняли навязанную нам дуальность и поляризацию точек зрения и получили разделённый мир. Увлечшись анализом, мы забыли, что он разрушителен без последующего синтеза. Множество управленческих решений принимаются с единственным критерием – эффективность! Однако почему мы не задумываемся как это эффективное решение отразится на организации в целом, на её окружении? На всей планете? Выражение «Моя хата с краю» сама по себе несёт настройку отделения себя от мира, становится источником полярного отношения. Но по закону сохранения энергии «Если где-то «прибыло», значит где-то «убыло». В итоге борьба за эффективность выливается в простое перераспределение ресурсов. Как же управлять? Во-первых понять, что наши решения отражаются не только на организации и не только на материальной сфере. Если организационная культура направляет развитие организации, то необходимо понять, что мы творим эту культуру «здесь и сейчас» Каждое наше решение гармонизирует все уровни организации: её состав, структуру(информацию), образ, цели, осмысленную стратегию, наконец миссию и заложенную в неё идею развития или разрушения.

Принцип 4. Необходимость. Проявляется в трёх критериях: актуальность – для субъекта, оптимальность – для окружения и эффективность – для самой системы. Примерами реализации этого принципа может служить бережливая культура, реализуемая предприятием. В результате снижается потребление энергии, повышается ресурсоёмкость продукции, человеческий труд становится более творческим (в силу непрерывного совершенствования), а эффективность потока создания ценности растёт. Однако проявления субъектности могут быть различны: видит ли себя человек истинным творцом, для которого ориентиром развития становятся вызовы окружающей среды и который ориентирован на реализацию своего духовного предназначения. Или же, проявляя лучшие качества, он всё же следует за более развитым субъектом, или за духовными ориентирами, навязанными ему свыше. Например, долг чести самурая предполагает, как бы «передачу» управления своей волей господину и беспрекословное подчинение ему.

Принцип 5. Субъектность лидера. Отражает осознанную ответственность человека выступать субъектом причиной действия для изменения окружающего мира. Является следствием законов: детерминизма (причины и следствия), свободы воли и разума человека, развития и отчасти закона подобия или резонанса. Принятие субъектом ответственности выступать причиной действия не означает «адаптацию» под «внешнюю среду». Субъект принимает на себя ответственность за отклонения от необходимости в своих действиях, за осознание и устранение этих отклонений. Только Человек «Субъект здесь и сейчас» способен почувствовать необходимость действовать и начать необходимые действия. Субъектность – это принятие ответственности за осознание необходимости. Становится понятно, как и почему такой субъект становится проводником природосообразных изменений и причиной, предвосхищающей будущее [5] и задаёт этику отношений [6].

Принцип 6. Резонанс. Суть принципа резонанса (или активного подобия) такова: подобное притягивает и порождает подобное. То, что не может стать подобным – отторгается. На операционном уровне принцип резонанса проявляется в едином темпо-мире. Мы ориентируемся на окружающую среду: потребности клиента, миссию, внешнюю и внутреннюю необходимость для различных составляющих организации. Это могут быть управленческий такт и когерентность (синхронизация) управления, синхронизация процессов в потоке, синхронизация проектов в процессе реализации стратегии компании. Реализация принципа проявляется в **методах резонансного управления и фракталлинга** [7]. Управленческое воздействие может быть энергетически слабым, но соответствующим топологии системы (Князева, Курдюмов). Тогда мы видим не проявление насилия к системе, а совместный поиск оптимального пути.

Принцип 7. Фазовые переходы. Соответствует одноимённому закону и описывает нелинейность и необратимость развития через стадии, которые возможны только при накоплении определённых свойств системы. Согласно «Диалектике Абсолюта» А.В. Кирсанову, каждый новый скачок связан с энергией нового качества, что также подтверждает «Спиральная динамика» К. Грейвза. Опираясь на действия по непрерывному совершенствованию без «залипания» (поспешать не торопясь), организация создаёт потенциал для необратимых качественных скачков. Механизмом достижения потенциала становятся *Практики регулярного менеджмента* [8] в сочетании с вариабельностью. Модели спиральной динамики [9] можно представить в виде дуальностей маятника: В «раздробленности» Человек отделяет себя от мира, а в «целостности» – ощущает себя частью единого целого. В процессе колебаний человек, ориентированный на развитие как бы «создаёт спиральную траекторию». Двигаясь по ней он управляет реальностью: 1) развивая себя; 2) снимая ограничения и 3) увеличивая масштаб своей субъектности. Маятник этой модели постепенно увеличивает амплитуду, охватывая всю больше слоёв организации (цМемов). Когда человек достигает в своем развитии желтого уровня спиральной динамики он чувствует себя в единстве с целым, он начинает деятельность по трансформации целого, через трансформацию и развитие себя. Здесь исчезает конфликт между «Я и Мы» и начинается созидание «Во благо всех».

Список использованных источников

1. Кондратьев, Э.В. Менеджмент и синергия в сложных системах: моногр. / Э.В. Кондратьев, Ю.П. Адлер. – Пенза: ПГУАС, 2021. – 188 с.
2. Кирсанов, А.В. Диалектика Абсолюта: Суонистика - Единая теория всего» / А.Кирсанов / М.: ООО «Издательство «Ладога -100», 2005. – 648 с.
3. Кон, А. Наказание наградой / Альфи Кон; пер. с англ. Н. Брагиной, Е. Лалаян. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 558 с.
4. Даль, В. Толковый словарь живого великорусского языка // <https://gufo.me/dict/dal> (28.10.2021).
5. Князева, Е.Н., Курдюмов С.П. Основания синергетики: Человек, конструирующий себя и свое будущее. Изд. стереотип. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2014. – 264 с., С. 157-172.
6. Фром, Э. Человек для себя. Исследование психологических проблем этики. / Пер. с англ. и послесл. Л. А. Чернышевой.– Мн.: «Коллегиум», 1992.– 253 с.
7. Кондратьев, Э.В., Адлер Ю.П. Становление синергетического менеджмента организации: от методологии к практике // Друkerовский вестник. – 2021. – № 1 (39). – С. 96-113.
8. Кондратьев, Э.В. Стандарты, культура и практики регулярного менеджмента // Стандарты и качество. – 2021. – №3. – С. 82-85.
9. Бек, Д., Кован К. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерами и изменениями / Пер.с англ. И. Фрейман, П. Миронов. BestBusinessBooks, 2010. – 419 с.

SYNERGETIC MANAGEMENT PRINCIPLES AS A REFLECTION OF THE LAWS OF THE HOLISTIC NATURE

E.V. Kondratyev

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

The article discusses the principles of synergetic management from the standpoint of philosophy, the laws of the universe and human development.

Key words: synergetic management, management culture, mental model, management principles, fracturing.

УДК 332

ЗЕМЛЕПОЛЬЗОВАНИЕ И ЗАХВАТ ЗЕМЕЛЬ В АФГАНИСТАНЕ

М.Р. Мошреф, Н.В. Самсонова

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

«Землепользование» – это термин, используемый для описания использования земли человеком. Оно представляет собой экономическую и культурную деятельность (например, сельскохозяйственную, промышленную, горнодобывающую, рекреационную), которая практикуется в данном месте.

Незаконное занятие или «захват» земель представляет собой фундаментальную проблему в странах с переходной и постпереходной экономикой. Передача прав собственности на землю влечет за собой резкое изменение структуры сельскохозяйственного производства, в том числе влияющее на продовольственную безопасность. Основной целью данной статьи является проблема, связанная с захватом государственных земель и проблем владения землей в Афганистане.

Ключевые слова: захват земель, управление, землевладение, землепользование.

Введение

Афганистан, не имеющий выхода к морю, стратегически расположен в центре Центральной, Южной и Западной Азии, граничит с Ираном, Пакистаном, Таджикистаном, Туркменистаном, Узбекистаном и Китаем. Это страна географических крайностей, от гор в центре на северо-востоке до засушливой пустыни на юге и юго-западе, занимая 652.864 квадратных километров, это горная страна с равнинами на севере и юго-западе. Кабул – столица и крупнейший город. Население составляет около 37 миллионов человек, в основном это пуштуны, таджики, хазарейцы и узбеки.

Таблица 1 – Площадь и население Афганистана

Афганистан	
Население	37,172,386 чел. (2021 est.)
Площадь территории	652,864 км²
Столица	Кабул
Официальный язык	Персидский и Пушту
Религия	99 % мусульман, 1 % другие
Денежная единица	Афгани(AF)

Общая площадь территории Афганистана составляет около 652 090 квадратных километров. Население страны оценивается в 37 миллионов человек. Из 78 процентов населения, проживающего в сельской местности, примерно 20 процентов относятся к категории кочевников. Сельскохозяйственные угодья составляют 58 процентов от общей площади земель, но только 12 процентов являются пригодными для использования сельскохозяйственными угодьями, а остальное – пастбища, которые поддерживают многочисленное кочевое и полукочевое население страны и его домашний скот. Леса составляют 1.3 процента от общей площади страны. Вырубка лесов происходит со скоростью 3 процента в год. Примерно 0.3 процента от общей площади земель обозначены как охраняемые.

Захват земель уходит корнями в давнюю историю, начиная с доколониальных межплеменных конфликтов за обладание землей и заканчивая нашими временами в конкретных формах глобализации и экономической интеграции. захват земельной собственности - это не просто модное словечко или исторически устаревшая концепция, это острая тенденция нашего времени, превратившаяся в политический и стратегический инструмент корпоративных структур, который может иметь пагубные последствия для бедных сельских общин, которым не хватает ресурсов для управления землей.

Первым пунктом выяснит землепользование в Афганистане. Следующие два пункта, основанные на некоторых исторических фактах и наиболее актуальной земельной политике для Афганистана, покажут, что государства в данный исторический момент не управляет важными частями своих земельных рынков в стране по разным причинам. В Афганистане опыт очень строгого регулирования земельных отношений (коммунистический период), войны и социальные нормы, заложенные в его законах и институтах, затруднили разработку четких правил и положений по земельным вопросам и захвату государственных земель.

Неспособность государства регулировать землю является одной из причин большой политической нестабильности и противоречий.

Землепользование

В Афганистане насчитывается 65 миллионов гектаров земли, из которых: 7.8 миллионов гектаров – сельскохозяйственные угодья; 30 миллионов гектаров – пастбища; 8 миллионов гектаров – пустыни; 1.9 миллионов гектаров – леса; и 17.5 миллионов гектаров – горы, берега рек и скалистые районы. По словам ARAZI, менее 30 процентов объектов недвижимости в городских районах и 10 процентов объектов недвижимости в сельской местности были зарегистрированы официальными государственными учреждениями. Более 80 процентов населения и почти 90 процентов бедных проживают в сельских районах, и сельское хозяйство играет важную роль в их жизнеобеспечении. Виды использования сельскохозяйственных земель пространственно разнообразны, начиная от систем интенсивного орошения сельскохозяйственных культур, в которых фермеры практикуют многократное возделывание сельскохозяйственных культур, до экстенсивных систем животноводства в засушливых районах и незаконного производства опийного мака. Производство опия остается важной особенностью сельскохозяйственного землепользования. Общая площадь посевов опийного мака в Афганистане оценивается в 201 000 гектаров, что на 10 процентов больше, чем в предыдущем году. Значительный рост наблюдается в Северном регионе и в провинции Бадгис, где ситуация в области безопасности ухудшилась. Девяносто три процента культивирования опийного мака приходится на Южные, Восточные и Западные регионы страны.

В Кабуле проживает примерно 41 процент городского населения. В Кабуле и четырех региональных центрах Герата, Мазари-Шарифа, Кандагара и Джелалабада проживает 69 процентов всего городского населения. За последнее десятилетие города быстро расширились без эффективных территориальных планов и ограниченного доступа к официальной земле и жилью. Результатом стали: неформальное распространение с низкой плотностью населения; растущее социально-пространственное неравенство; и значительные недостатки инфраструктуры. Многие из городских проблем Афганистана имеют четкий аспект землепользования, включая захват земель, неэффективное использование земли, отсутствие гарантий владения в неформальных поселениях (70 процентов жилого фонда), ограниченный доступ к хорошо расположенным землям для жилья домохозяйств со средним и низким уровнем дохода, недостаточное количество земли для экономической деятельности и неразвитое финансирование на основе земельных ресурсов для предоставления местных услуг.

Регулирование землевладения и захват государственных земель

После этой долгой истории войн, больших изменений в управлении страной и гражданской войны институциональная среда страны довольно разрушена. Уверенность в способности государства управлять страной и, в частности, в праве собственности на землю, очень слаба. История основных законов и нормативных актов, касающихся прав собственности, может ясно показать это.

До настоящего времени формальная защита частной собственности была довольно слабой, король в прошлом и суд в настоящее время в качестве наказания в соответствии с Уголовным кодексом Афганистана могут распорядиться о конфискации имущества. Тем не менее права собственности были гарантированы Конституциями 1923 года и подтверждены в Конституциях 1932, 1964 и 1977 годов.

Проблема государственных земель напрямую связана с проблемой частных земель, потому что все, что не является частным, является государственной землей. Таким образом, вопрос о реестре частной собственности является основой для определения государственной земли. Некоторые частные земли и некоторые государственные земли были обследованы в шестидесятых годах (USAID/Кадастр), но они так и не были легализованы. Таким образом, институциональная среда и ее организация для управления земельными ресурсами очень важны.

Система земельного кадастра основана на документах, и главную роль играют три учреждения: суды, Кадастр и АМЛАК. В кадастре есть карты и информация о недвижимости, полученные в результате обследования, проведенного примерно на 30 % территории в шестидесятые

годы. В АМЛАКЕ, использующем не нанесенный на карту опрос землевладельцев для целей налогообложения (1976/77), имеются книги с записями о 80-90 % частной собственности в то время, которые не были актуализированы. Кроме того, короли и президенты издавна предоставляли некоторым кланам и племенам особые юридические права собственности на государственные земли. Эта информация не интегрирована с предыдущими, что делает систему регистрации очень неточной и создает условия для захвата государственных земель и нестабильной ситуации с землевладением.

Пытаясь улучшить эту ситуацию, правительство и международные доноры прилагают активные усилия для улучшения системы регистрации земель, с одной стороны, а с другой стороны, издают указы о прекращении и контроле за захватом земель.

До сих пор усилия по сохранению государственной земли под контролем предпринимались с помощью указов, устанавливающих, что земля без владельца является государственной землей, и касающихся определения типа земли. Пастбищные угодья были определены в некоторых законах (Закон о землеустройстве и статистике 1965 года и Закон о пастбищах 1970 года и Конституция 1987 года) как государственные земли, запрещенные для других целей и подлежащие покупке, продаже и аренде. Об этом виде земли существует много споров, потому что деревни используют ее для своего скота, а иногда и для дождевого земледелия.

Краткое изложение проблем владения землей в Афганистане

Из общей площади Афганистана в 62,2 миллионов гектаров 9,6 миллионов гектаров относятся к сельскохозяйственному использованию, из которых около 2,5 миллионов гектаров орошаются. В настоящее время используется только около половины пригодных для сельского хозяйства земель. Помимо проблем безопасности и инвестиций, реальность землевладения в стране является одной из структурных проблем, которые создают трудности для роста сельскохозяйственного сектора.

Как хорошо известно, этот сектор несет прямую и косвенную ответственность за большую часть богатства, рабочих мест и экономического развития страны. Его рост является важной частью общего роста и сокращения абсолютной и относительной бедности.

Существует высокая степень несоответствия между различными юридическими классификациями видов собственности. Гражданский кодекс, Закон о землеустройстве, Указы Президента, Генеральный план сельского хозяйства и Шариат – все они классифицируют землю по-разному. Генеральный план (2005) и LTERA (2005) классифицируют землю как:

- частная собственность – определяется с помощью записей, актов и обычных актов или обычного принятия права собственности;
- племенная/клановая собственность – землепользование и права собственности, основанные на обычаях или указах бывших королей или президентов, которые не включены в регистры или записи.
- общинные земли – участки вокруг деревень, которые используются сельскими жителями совместно. В настоящее время, поскольку в соответствии с действующей правовой базой нет никаких титулов или записей, эта категория считается государственной землей.
- государственная земля – остальная земля, которая может включать общественные, непригодные для использования земли и даже дороги и другие.

Данные из таблицы 2 свидетельствуют о сложности землевладения в Афганистане, выраженной в различных формах собственности, подкатегориях и наличии записей, а не только “юридических” записей в настоящее время.

Данные о владении основаны на книгах и картах, полученных в результате обследования USAID/кадастра и обследования актуализации владельцев АМЛАК 1976/77. В Президентских архивах и некоторых судах имеются копии указов о выделении земли отдельным лицам и группам, но в настоящее время они недоступны.

Таблица 2 – Краткая информация о положении с землевладением в Афганистане

Категория собственности	Тип земельного участка	Информация о землевладении	Ситуация с землевладением
Частный	Сельское хозяйство (орошаемое и богарное), пастбища	Некоторая информация о владениях, но только до 1977 года	Некоторые конфликты – высокая степень незащищенности прав собственности на землю - шура и суды могли бы разрешить
Племенной/клан	Сельское хозяйство (орошаемое и богарное), пастбища	Очень ограниченный	Некоторые конфликты между племенами/кланами и скваттерами из других районов
Сообщество	Пастбища и леса	Очень ограниченный	Некоторые конфликты между пользователями сообщества и скваттерами из других районов
Правительство	Сельское хозяйство (орошаемое, богарное), пастбища, леса, пустоши, бесплодные земли, пустыни и горы	Низкий уровень информации о государственных землях (только до 1973 года); в некоторых провинциях аренда частным владельцам может быть актуальной	Много сквоттеров

После таблицы с кратким описанием ситуаций с землевладением и четким видением того, что происходит с различными типами землевладения, необходимо систематизировать основные конфликты вокруг земли, чтобы создать иерархию, которая в результате создаст возможности для предложения решений.

На частной земле, даже если у нее очень мало юридических документов (всего от 10 до 20 %), не так много споров. Только возвращенцы и люди, которые были перемещены в результате земельной реформы, все еще испытывают проблемы с получением своей земли обратно. Но это проблемы, которые должны решаться существующими институтами: шурами и судами.

Таблица 3 представляет собой обобщение конфликтов по поводу землевладения в Афганистане, связанных с государственными землями. В таблице в первом столбце показаны агенты, участвующие в конфликте из-за земли, а в следующих столбцах: основные причины конфликтов, их относительная важность и возможная политика для их решения. Квалифицированная количественная оценка основана на литературе, местных оценках, мнениях специалистов и государственных органов.

Первые три типа конфликтов возникают между правительством и различными типами агентов: частными владельцами, деревнями, племенами и кланами. На самом деле эти конфликты называются захватом земли и вызваны тем, как государство обращается с правительственной землей. Именно этот институт, в основном основанный на его коммунистическом прошлом, играет наиболее важную роль в нестабильности безопасности сельского землевладения.

Худший из этих конфликтов – между частными владельцами и государственными учреждениями вокруг того, что называется государственной землей. Число таких случаев очень велико, и, по оценкам АМЛАКА, в последнее время около 2.6 миллионов джерибов по всей стране были неофициально оккупированы (захвачены).

Таблица 3 – Основные типы конфликтов из-за земельных прав

Конфликт между		Характеристики	Размер	Ответственный за решение	Политика или необходимые действия
правительство	Рядом	Командиры и безземельные захватывают земли	большой	Центральный Амлак и губернаторы	Уточнение базы сообщества, Политика государственного землепользования
	Деревни	Коммунальное использование государственных земель	средний	Центральный Амлак	Разъяснение базы сообщества и вынесение решения по правам собственности или пользователей.
	Клан и племена	Клан/племя для использования или владения государственной землей	маленький	Центральный Амлак, Суды и Министерства	Разъяснение базы сообщества и вынесение решения по правам собственности или пользователей.
Деревни		Деревни по поводу владения и использования государственной земли	от малого до среднего	Центральный Амлак и суды	Разъяснение базы сообщества и рассмотрение прав пользователей
Клан/племя и деревни		Кучи и деревни на государственной земле	маленький	Центральный Амлак, Суды и Министерства	Разъяснение базы сообщества и рассмотрение прав пользователей

Захват земли на самом деле не является одной проблемой, а состоит из нескольких различных типов проблем, которые рассматриваются как одна. Основными типами случаев так называемого захвата земли являются:

- командиры, которые захватывают государственную землю, используя часть ее и продавая другую часть своим последователям;
- командиры, которые получают государственную землю и распределяют ее среди последователей и бедные люди, которым нужна земля;
- средние землевладельцы, которые получают государственные земли в свое пользование;
- мелкие землевладельцы, занимающие неиспользуемые государственные земли
- кочевые группы, которые временно или более постоянно используют государственные земли;
- деревни, которые претендуют, используют или продают государственную землю.

Четвертый и пятый случаи менее важны по количеству, но очень важны, потому что они также вызваны отсутствием адекватной политики в отношении государственных земель. Большинство споров между деревнями и между деревнями и кланами или племенами происходит из-за так называемой государственной земли. И они являются результатом угрозы вторжения или использования дождевых земель, которые считаются государственными землями.

Несмотря на то, что все эти типы конфликтов являются важными причинами нестабильности землевладения в стране, в большинстве деревень страны сложилась в основном четкая,

но недокументированная ситуация с землевладением в сельской местности. Сельские жители продуктивно использовали свою землю в основном в зависимости от наличия ирригационной системы и воды.

Таким образом, развитие страны остро нуждается в решении и решении этих проблем. Первая, более институциональная и организационная, связанная с наличием надежной системы вынесения судебных решений/регистрации, является основой всех других проблем. Если эта проблема будет решена адекватно, то многие другие проблемы также будут частично решены.

В таблице 3 показано количество государственных земель, основанное на обследовании 67/73, и количество, которое, по оценкам того же справочника, было захвачено за последний период. Видно, что деятельность по захвату земель играет важную роль в стране. Но в отличие от бразильского случая захват земли – это докапиталистическая деятельность. Земля, по большому счету состоящая из пустынь и пастбищ, захватывается в основном не по экономическим соображениям, а по соображениям власти или безопасности. Экономической деятельности недостаточно, и захваченные земли в основном не являются сельскохозяйственными угодьями. Главная причина захвата – это власть. Большее количество земель захватывается в провинциях, где Северный альянс не имеет политического контроля. Это происходит в основном в провинциях Кандагар, Нангархар, Логар и Нимроз.

Таблица 4 – Захваченные государственные земли

Провинция	Размер захваченной земли в Джерибе	Предполагаемые сельскохозяйственные земли в джерибе	Участие всего земельного участка, %
Газни	10,068	400,000	2.5
Пактия	777	140,000	0.6
Фарах	202,365	300,000	67.5
Херат	23,589	650,000	3.6
Кандагар	343,261	310,000	110.7
Лагман	771	20,000	3.9
Бамян	6,445	1400,000	4.6
Нангархар	95,117	119,000	79.9
Бадахшан	2,76	500,000	0.6
Баглан	375,082	340,000	110.3
Балх	401,420	511,200	78.5
Лугар	114,100	60,000	190.2
Кабул	8,182	150,000	5.5
Джузджан	2,7221	206,439	13.2
Нимруз	118,291	148,200	79.8
М.Вардак	5,789	80,000	7.2
Каписа	201	3,805	5.3
Тахар	0	316,600	0.0
Фаряб	30,773	600,000	5.1
Саманган	1,940	300,000	0.6
Парван	40,837	100,000	40.8
Хелманд	206,560	230,000	89.8
Хост	4,7976		
Гор	259	50,000	0.1
Саре Пул	500,000		
Кундуз	3,731	260,000	1.4
Кунар	212	30,000	0.7
все	2,567,729	5,025,244.0	51.1

Как видно из таблицы 3, основные решения основных проблем землевладения, связанных с государственными землями, требуют изменений в институциональных условиях и организации, государственной земельной политике и процессе разъяснения и вынесения решений на

уровне общин. Таким образом, решения большинства проблем землевладения проходят через институциональную реформу системы управления земельными ресурсами, изменения в земельной политике и восстановление сельских социальных институтов и традиций.

Заключение

В Афганистане очевидно, что отсутствие верховенства закона и отсутствие государства, способного управлять земельной собственностью, способствуют созданию ситуаций, в которых страна находится в данный момент. Но если взглянуть на реальность социальной укорененности этого исламского народа, где аль-Коран четко устанавливает, что все, что является общественным, должно быть сохранено таким образом, захват земли является очень большим грехом. Таким образом, захват земли, который происходит сейчас, является в то же время следствием отсутствия государства, управляющего землей, из-за войн и всего, что происходит вокруг, но также и из-за очень глубокой и глубокой озабоченности будущим. До самого недавнего времени документы о праве собственности признавались королями и президентами, мало заботясь о его последствиях.

Основная проблема заключается в том, что стоимость всей системы с картографическим обследованием слишком высока, и система регистрации не решает этот вопрос. Таким образом, решения заключаются в следующем: использовать спутниковое изображение и сделать процесс разъяснения и вынесения решения на основе сообщества о правах частного, государственного и общинного землепользования и собственности. В этих решениях должны приниматься во внимание не только более высокие уровни социальной укорененности, такие как особенности религии, особенности спекуляции землей и законами, но и социальные конструкции, которые уже есть у наций. Таким образом, для управления земельными ресурсами, хотя оно имеет довольно общую роль и институционализацию, оно должно учитывать уровни, которые в основном экономисты и другие ученые не учитывают, то есть социальную укорененность. Если они не примут это во внимание, то возможности того, что политика принесет хорошие результаты, будут довольно малы.

Список использованных источников

1. Social embeddedness, institutions for rural land management and land grabbing: the case of Afghanistan and Brazil. Bastiaan Philip Reydon.
2. Afghanistan land administration system project the World Bank assisted. Ministry of urban development and land. January 2019.
3. Master plan (2005). The general plan for the development of the agriculture of Afghanistan.
4. The stolen lands of Afghanistan and its people. UNAMA Rule of law Unit Civil Affairs Unit. March (2015). 7
5. Land, people, and the state in Afghanistan. 2002 - 2012. Liz Alden Wily. February 2013.
6. Afghanistan - property rights and resource governance profile 1. USAID country profile. https://www.land-links.org/wp-content/uploads/2010/07/USAID_Land_Tenure_Afghanistan_Profile.pdf.
7. Land governance assessment framework(LGAF): Afghanistan. June 2017. World Bank. December 2015.
8. Historic and current institutional developments in Afghanistan's land sector. Mr. Jawad Peikar, Chief Executive Officer Afghanistan Independent Land Authority (ARAZI). Government Islamic Republic of Afghanistan. 2014.

LAND USE AND LAND GRABBING IN AFGHANISTAN

M.R. Moshref, N.V. Samsonova

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

"Land use" is a term used to describe the use of land by humans. It is an economic and cultural activity (for example, agricultural, industrial, mining, recreational) that is practiced in a given place. Illegal occupation or "seizure" of land is a fundamental problem in countries with transition and post-transition economies. The transfer of ownership rights to land entails a dramatic change in the

structure of agricultural production, including affecting food security. The main purpose of this article is the problem related to the seizure of state lands and the problems of land ownership in Afghanistan.

Keywords: land acquisition, management, land ownership, land use.

УДК 657.1

BUSINESS PROCESS MANAGEMENT И ЕГО ВНЕДРЕНИЕ В УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ

А.И. Мухаметханова, Э.Ф. Хузиева

*ФБГОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,
г. Казань, Россия*

В статье приведено определение бизнес-процесса. Толкование термина зависит от того, где он применяется. В статье определен круг задач, решаемых с помощью проектного управления, а также положительные стороны внедрения проектного менеджмента. Анализ программных софтов позволил выделить проблемы, которые часто возникают при внедрении проектного управления на основе системы управления по типу Битрикс24, ELMA и AmoCRM.

Ключевые слова: бизнес-процессы, управление, бизнес, продажи, Битрикс24, ELMA, AmoCRM, businessprocessmanagement, проектный менеджмент.

Чем крупнее организация, тем больше ее функционал и сложность исполнения задач. Отдельно взятый бизнес-процесс почти несоизмерим и становится трудно принять эффективное управленческое решение – соответственно, возникают лишние затраты, сбои в коммуникации среди сотрудников, повтор функций, потеря качества итогового продукта компании – все эти проблемы чреваты потерями клиентов. Чтобы избежать подобных проблем, можно применить подход к управлению бизнесом: Business Process Management (BPM) [7].

У понятия «бизнес-процесс» существует множество определений в зависимости от сферы применения. Наиболее обширным и применимым является определение бизнес-процесса, как «связанные работы или процедуры, реализующие конкретную цель определенной сферы деятельности в рамках существующей организационной структуры» [6]. В свою очередь глоссарий по бизнес-менеджменту определяет «бизнес-процесс» как «процессно-ориентированный подход к управлению бизнесом» [1].

Бизнес-процесс, как работа или процедура, решает широкий круг задач:

- преобразование информационных или материальных потоков;
- получение ценной информации для клиента;
- создание добавленной стоимости продукции (товары или услуги);
- создание продукта, необходимого клиенту;
- реализация функций предприятия или организации;
- решение предпринимательских задач.

Плюсами внедрения программных софтов для управления бизнес-процессами являются:

1. редактирование процессов управления бизнесом в режиме реального времени и мгновенное осуществление управления [5];
2. наглядная возможность наблюдения за процессами [8];
3. автоматизация управленческих решений [5];
4. снижение издержек [8];
5. повышение производительности организации за счет внедрения программного софта;
6. улучшение качества обслуживания клиентов;
7. оптимизация снабжения [8];

8. повышение прогнозирования и принятие оперативных мер [5, 8];

9. оперативная реакция на новые требования бизнеса.

Анализ таких программных софтов, как Bitrix24, ELMA, AmoCRM позволил оценить такие плюсы, как управление доступом по работе с клиентами, составление отчетности по работе программного софта и аналитика, уведомления от клиентской базы, техническая поддержка, хранение файлов и данных, маркетинговые данные, управление задачами и расписанием, работа с воронками продаж, проведение сделок и оплат, дашборды и тайм-менеджмент, однако внедрение программного софта сопровождается проблемами внедрения.

Применение проектного менеджмента сопровождается следующими проблемами:

1. отсутствие единого подхода к определению и сущности проектного менеджмента;
2. отсутствие общепринятой управленческой методологии;
3. отсутствие рекомендаций к применению программных софтов в рамках проектного менеджмента;
4. понятие проектного менеджмента в каждой сфере разное: одни понимают под ним регламентацию для соответствия стандартам, другие – совокупность методов управления;
5. отсутствие стандартов;
6. эффект успеха проектного менеджмента напрямую зависит от исполнителя – специалиста по внедрению [4].

Основными ошибками внедрения проектного менеджмента на основе программных софтов в организациях являются:

1. отсутствие привязки проектного менеджмента к другим проектам;
2. восприятие проектного менеджмента только как программного средства [9];
3. восприятие проектного менеджмента вровень с программными софтами, а не как систему управления, поэтому проектный менеджмент представляют как конечный результат, а не как сопровождение бизнес-процессов [3];
4. восприятие проектного менеджмента на программном софте как конвейерного продукта, а не как индивидуально направленного продукта [9];
5. неподготовленность персонала;
6. отсутствие культуры системы сопровождения бизнеса [3];
7. необдуманность бизнес-процессов, которые вводятся на ранних стадиях проекта, что приводит к несогласованности системы проектного менеджмента;
8. стремление к совершенству, которое отнимает время и парализует работу компании [9].

Список использованных источников

1. Глосарий BPM., 2014 // [Электронный ресурс] URL: <http://abpmp.org.ru/resource/bpm-glossary> (Дата обращения: 05.12.2021).

2. Деревинский, Д.О. Анализ развития концепции Business Process Management // Журнал «Проблемы современной экономики», 2017 // [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-razvitiya-kontseptsii-business-process-management> (Дата обращения: 05.12.2021).

3. Долгалев, Э. Ошибки внедрения BPM // Открытые системы, 2018 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.osp.ru/os/2013/07/13037347> (Дата обращения: 05.12.2021).

4. Круглый стол CNews: Business Performance Management // CNews. 2018 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.cnews.ru/news/top/index.shtml?2010/04/09/385943> (Дата обращения: 05.12.2021).

5. Наошад Кабир. Управление бизнес-процессами: понимание и внедрение // RUZBIZ.RU 2017 [Электронный ресурс] URL: <http://ezine.rusbiz.ru/article/12.html> (Дата обращения: 05.12.2021).

6. Определение бизнес-процессов // Официальный сайт PlanSys [Электронный ресурс] URL: <https://plansys.ru/process/business-process-definition> (Дата обращения: 05.12.2021).

7. Плаунов, С. BPM: стадия зрелости // Открытые системы, 2013 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.osp.ru/os/2013/07/13037345> (Дата обращения: 05.12.2021).

8. Романченко, П. Управление бизнес-процессами - новый подход // Jet Info. 2017 // [Электронный ресурс] URL: http://www.jetinfo.ru/jetinfo_arhiv/integratsiya-zadachi-s-resheniyami-chast-2/upravlenie-biznes-protsessami-novyy-podkhod/2017 (Дата обращения: 05.12.2021).

9. Селиверстова, П.О., Точилкина Т.Е. Управление бизнес-процессами: преимущества, проблемы применения, ошибки внедрения // Журнал «Вестник Московского финансово-юридического университета», 2016 // [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-biznes-protsessami-preimuschestva-problemy-primeneniya-oshibki-vnedreniya> (Дата обращения: 05.12.2021).

BUSINESS PROCESS MANAGEMENT AND ITS IMPLEMENTATION IN BUSINESS MANAGEMENT

A.I. Mukhametkhanova, E.F Khuzieva

*FSBEI HE Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article provides a definition of a business process. The interpretation of the term depends on where it is used. The article defines the range of tasks that can be solved with the help of project management, as well as the positive aspects of implementing project management. The analysis of software programs made it possible to highlight the problems that often arise when implementing project management based on a management system like Bitrix24, ELMA and AmoCRM.

Keywords: business processes, management, business, sales, Bitrix24, ELMA, AmoCRM, business process management, project management.

УДК 005.8

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.К. Надеева, Э.Ф. Хузиева, Р.Д. Исянова

*ФБГОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,
г. Казань, Россия*

В данной статье рассмотрены особенности управления проектами в качестве инструмента, повышающего эффективность внешнеэкономической деятельности. Определены преимущества и недостатки проектного управления на развитие современных предприятий. Также обозначена актуальность и значимость совершенствования управления проектами для развития внешнеэкономической деятельности российских компаний.

Ключевые слова: внешнеэкономическая деятельность, проекты, менеджмент, управление проектами, развитие предприятия.

Сегодня управление проектами – один из важнейших инструментов управления в условиях постиндустриального экономического развития. Современная наука рассматривает проектный менеджмент как эффективный вид управленческой деятельности, адаптированный к современ-

ным социально-экономическим условиям. Согласно системному подходу к менеджменту, эффективность любой организации во многом определяется тем, насколько адекватно она реагирует на изменения внешней и внутренней среды. Именно проект составляет основу парадигмы управления проектами, которая считается наиболее эффективным инструментом, предназначенным для целенаправленных изменений, контролируемых с помощью специальных методов.

Современные правила управления отображают коллективные подходы к реализации задач, стоящих перед организациями и предприятиями. Поскольку управление проектами сегодня является одним из самых эффективных, действенных и передовых правил управления, необходимо понимать теоретические аспекты, чтобы понять, что такое «проект» и «управление проектами» в управлении.

Проекты – это взаимосвязанные действия, направленные на создание уникального и нового продукта или услуги в контексте ограничений по времени и ресурсам.

Управление проектами – это особый вид управленческой деятельности, направленный на предварительную совместную разработку нового продукта или услуги со сложной системой, действиями и реализацией для достижения исходной цели.

Любой проект – это всегда сложная и кумулятивная задача. Фундаментальная целостность задачи проекта определяет новый стиль управленческой деятельности, в котором организационно-управленческая, социокультурная, техническая и технологическая стороны дополняют и взаимодействуют друг с другом.

С научной точки зрения управление проектами – это синтетическая дисциплина, сочетающая как профессиональные знания, так и специальные знания. Использование правил управления проектами позволяет более эффективно решать задачи становления организации, повышает надежность эффективного достижения поставленных целей в любой деятельности.

Преимущества управления проектами:

- умение расставлять приоритеты и определять цели;
- контроль всех этапов работы;
- разработка критериев оценки эффективности;
- быстрое обнаружение и предотвращение рисков;
- оптимизация ресурсов и бюджета;
- прозрачная система мотивации персонала;
- быстрое принятие решений без лишней бюрократии.

К недостаткам управления проектами можно отнести:

- Недостаток доступных у компании ресурсов (финансовых, человеческих и т. д.);
- Высокие требования к квалификации менеджера, так как в настоящее время на рынке не хватает менеджеров проектов с необходимыми навыками и опытом;
- Трудности перехода отнимают много времени, так как традиционную систему управления сложно преобразовать в проект.

Каждая организация, работающая в сегодняшней глобальной конкурентной среде, стремится к постоянному повышению эффективности. Способность руководства выбирать и использовать наиболее прибыльные инструменты и методы управления проектами становится решающей для выживания организации в условиях рыночного спада, например, в условиях макроэкономической нестабильности или усиления конкуренции. Однако зачастую руководство организации (учреждения, бизнеса) не видит специфики проектной деятельности, считая, что всю операцию можно свести к функциональной деятельности.

Актуальность проектного менеджмента во внешнеэкономической деятельности обусловлена тем, что на данный момент это один из самых прогрессивных методов развития в компании. Сфера применения очень широка, например, используется для решения задач в сфере бизнеса, социальной деятельности или государственного управления. Проектный подход позволяет вам заранее ставить важные цели и максимально эффективно использовать свой бюджет и другие ресурсы. Однако одна система не решит проблему. Чтобы создать менеджмент с учетом особенностей и задач конкретного бизнеса, нужен грамотный менеджер.

Управление проектами позволяет экономить ресурсы, достигать высоких темпов роста бизнеса, сокращать производственные затраты и делать более конкурентоспособные предложения по эффективности товаров и услуг. Поэтому все большее количество менеджеров начинают понимать необходимость внедрения управления проектами и осознают все возможности использования этой технологии. При грамотном управлении имеющимися ресурсами возможно улучшение конкурентных позиций как на внутреннем, так и на внешнем рынках, что, безусловно, влияет на ситуацию во внешнеэкономической деятельности вне зависимости от размера предприятия. Поэтому стремительно растет интерес к управлению проектами, как наиболее эффективной организационно-активной парадигме и управленческой культуре реализации проектов.

Существует несколько причин важности в управлении проектами для предприятий:

- Технический прогресс;
- Потребности клиентов;
- Тенденции внимания к окружающей среде;
- Растущая конкуренция;

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективное использование всех инструментов управления проектами несет в себе существенный потенциал для развития внешнеэкономической деятельности. Для любой организации, деятельность которой напрямую связана с управлением проектами, востребованность ее услуг неуклонно растет. Будущее – за проектами. Роль, которую они играют в разработке бизнес-стратегии, становится все более важной. Очевидно, что управление проектами – идеальное решение для повышения уровня развития, эффективности и конкурентоспособности компании.

Список использованных источников

1. Боронина, Л.Н. Основы управления проектами: [учеб. пособие] / Л.Н. Боронина, З.В. Сенук ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 112 с.
2. Володин, С.В. Стратегическое управление проектами / С. В. Володин // «Проект» – Москва, 2018. – С. 152.
3. Гонтарева, И.В. Управление проектами: учебное пособие / И.В. Гонтарева, Р.М. Нижегородцев, Д.А. Новиков. – Москва: ЛИБРОКОМ, 2013. – 384 с.
4. Стандровская, Е.К. Теоретические основы управления проектами в образовательной организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 186-190. - URL: <http://e-koncept.ru/2016/46047.htm>
5. Шапиро, В.Д. Управление проектами: учебное пособие для студентов / И.И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге; Под общ. ред. И.И. Мазур. – Москва: Омега-Л, 2014. – 960 с.

PROJECT MANAGEMENT AS A FACTOR OF DEVELOPMENT OF THE EXTERNAL ECONOMIC ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

A.K. Nadeeva, E.F. Khuzieva, R.D. Isyanova

*FSBEI HE Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

This article discusses the features of project management as a tool that increases the efficiency of foreign economic activity. The advantages and disadvantages of project management for the development of modern enterprises are determined. The relevance and importance of improving project management for the development of foreign economic activity of Russian companies is also indicated.

Key words: foreign economic activity, projects, management, project management, enterprise development.

УПРАВЛЕНИЕ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

С.Г. Сафонова, П.М. Емельянова

*ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»,
пос. Персиановский, Россия*

В статье рассматривается важность управления компетенциями для развития организации. Сформулированы задачи управления компетенциями. Определяются группы компетенций, состав и методы разработки модели компетенций. Указана характеристика процесса внедрения модели компетенций. Сделан вывод о том, что построение процессов управления человеческими ресурсами с помощью компетенций имеет преимущества как для организации, так и для ее сотрудников.

Ключевые слова: компетенции, развитие персонала, концепция стратегического управления персоналом.

Основным конкурентным преимуществом организации в рыночных условиях функционирования являются человеческие ресурсы. Подбор квалифицированного персонала и управление компетенциями становятся актуальной проблемой для менеджеров. Навыки – самый эффективный инструмент в решении проблем развития человеческих ресурсов организации.

В условиях экономического кризиса трудности, связанные с функционированием компаний, ставят перед экономикой задачу комплексного теоретического и методологического осмысления текущей ситуации. Перед лицом неопределенности и риска для руководителей бизнеса очень важно применять новые и более эффективные инструменты для управления организацией. Чтобы минимизировать ошибки управления, необходимо решать проблемы, приглашая на работу высококвалифицированных и компетентных сотрудников. Управление компетенциями в настоящее время также можно проследить до проблем современного менеджмента, поскольку успех развития бизнеса напрямую зависит от компетентности существующего персонала [1].

Для того, чтобы навыки людей вышли на первый план и использовались с большей пользой и эффективностью, руководство организации должно иметь четкое представление о том, какой тип персонала и какая квалификация у него есть, и какие новые методы управления необходимо использовать для активации человеческих ресурсов [2].

Одним из средств антикризисного управления организацией в кризисной ситуации является концепция стратегического управления человеческими ресурсами. Эта концепция основана на грамотном кодексе политики, выборе средств и методов эффективного управления персоналом с целью повышения конкурентоспособности организации. Изменилась приоритетность проблем повышения качества продукции, повышения интенсивности науки и инновационной силы производства, повысились требования к основным характеристикам персонала, возросла важность творческого подхода к работе [2].

По мнению зарубежных ученых, компетентность является центральным понятием общей концепции управления персоналом и кадровой стратегии. При этом компетентность организации рассматривается зарубежными учеными как синергетический эффект от грамотного применения знаний, навыков и умений персонала, деловых и личностных характеристик, позволяющих сотруднику успешно действовать в реализации поставленных задач.

В отличие от зарубежных ученых, российские ученые определяют компетенцию как характеристики персонала, необходимые для эффективной деятельности, и включают знания и умения без учета элементов общения, но включают в это понятие усилия и стереотипы поведения [3].

Для большинства современных организаций корпоративная осведомленность означает разработку стратегии, формулирование миссии и целей, что является важным моментом. Определение основных компетенций не является обычным явлением для менеджеров. С этой точкой зрения, возникла необходимость интегрировать эти важные управленческие задачи. Успех любого менеджера заключается в первую очередь в его лидерских ресурсах и навыках [2].

Для компаний, выходящих на рынок в условиях неопределенности и кризиса, срочно требуется создание новых, гораздо более эффективных систем управления и развития. Отношения с рынком и растущие требования к персоналу компании заставляют руководителей учиться удовлетворять свои кадровые потребности. Это означает, что они должны знать, какие знания, навыки и компетенции они могут и должны требовать от своих сотрудников [4].

Задача менеджера - не только овладеть необходимыми техническими навыками, но и уметь формировать корпоративную культуру в компании. Эта работа должна вестись последовательно и целенаправленно, с конкурентоспособными компетенциями, присущими всему коллективу единомышленников. Корпоративная культура определяет то, как люди действуют и взаимодействуют, и оказывает значительное влияние на рабочий процесс. Компетентность всей организации достигается за счет сочетания взглядов, мнений и творческих навыков сотрудников организации, что определяет развитие рабочего потенциала не только организации, но и каждого сотрудника [2].

Таким образом, компетенции - это особые ресурсы, которые требуют постоянного применения и одновременного использования во многих сферах деятельности. Следовательно, учет специфики управления человеческими ресурсами должен быть ориентирован на конечные цели и способствовать решению следующих задач:

Во-первых, управление компетенциями должно быть направлено на реализацию стратегии развития компании и покрытие потребностей в персонале в количественном и качественном отношении. Для должностей со схожими полномочиями и ответственностью необходимо развивать идентичные компетенции, влияющие на производительность;

Во-вторых, в центре внимания должны быть характеристики и интересы сотрудника, условия для возможности саморазвития и самореализации [1].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что цель внедрения компетенций - обеспечить последовательность в работе по формированию нового качества управления. С помощью компетенций вы определяете критерии, в соответствии с которыми должны оцениваться лидерские качества руководителей, и что им необходимо для дальнейшего обучения в области современного менеджмента. Эффективность их развития учитывается при создании единого кадрового резерва. Немаловажное значение имеет уровень требований, предъявляемых к потенциальным сотрудникам компании. Таким образом, управление компетенциями является средством реализации стратегических целей компании.

Список использованных источников

1. Вдовина, И.В., Доценко Е.В., Глебов В.В., Лапонов А.В. Отношение студенческого общества к выбору специальности и жизненных приоритетов / И.В. Вдовина // Научное мнение. – 2012. – № 10. – С.124.
2. Вдовина, И.В. Формирование механизма стратегического управления / И.В. Вдовина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2006. – № 3. – С. 125-127.
3. Доценко, Е.В. Особенности управления компетенциями персонала организации в рыночных условиях хозяйствования / Е.В. Доценко // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2014. – № 2 (19). – С. 71.
4. Фрумкина, Е.А. Сайт как основной инструмент конкурентной борьбы в современных условиях. Инновационные процессы современности / Сборник статей. – Уфа: РИО МЦИИ «ОМЕГА САЙНС», 2014, – 120 с.

MANAGEMENT BASED ON A COMPETENCE APPROACH AS A TOOL FOR IMPLEMENTING AN ORGANIZATION'S DEVELOPMENT STRATEGY

S.G. Safonova, P.M. Emelyanova

*FSBEI HE «Don State Agrarian University»,
pos. Persianovsky, Russia*

The article discusses the importance of competency management for the development of an organization. The tasks of competency management are formulated. The groups of competencies, the composition and methods of developing a competency model are determined. The characteristics of the process of introducing a competency model are indicated. It is concluded that the construction of human resource management processes using competencies has advantages for both the organization and its employees.

Key words: competencies, personnel development, the concept of strategic personnel management.

УДК 330

РИСК – МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ВЫБОРА ЭФФЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

С.Г. Сафонова, И.В. Брудар

*ФГБОУ ВО «ДонГАУ»,
п. Персиановский, Ростовская обл., Россия*

Статья посвящена роли менеджмента рисков при построении стратегии развития различных организаций. Также рассматривается вопрос о системе менеджмента рисков с точки зрения их ограничения и минимизации, что приводит к оптимизации функционирования компаний. Ключевые слова: менеджмент, риск, управление, решение.

Управление рисками, пожалуй, никогда не было так важно, как сейчас. Риски, с которыми сталкиваются современные организации, стали более сложными, чему способствуют быстрые темпы глобализации. Постоянно возникают новые риски, часто связанные с повсеместным использованием цифровых технологий и порождаемые ими. Управление рисками – это процесс выявления, оценки и контроля угроз капиталу и доходам организации. Эти риски возникают из различных источников, включая финансовую неопределенность, юридические обязательства, технологические проблемы, ошибки стратегического управления, несчастные случаи и стихийные бедствия.

Успешная программа управления рисками помогает организации рассмотреть весь спектр рисков, с которыми она сталкивается. Управление рисками также изучает взаимосвязь между рисками и каскадным воздействием, которое они могут оказать на стратегические цели организации.

Такой целостный подход к управлению рисками иногда называют корпоративным управлением рисками, так как в нем особое внимание уделяется прогнозированию и пониманию рисков в масштабах всей организации. В дополнение к концентрации на внутренних и внешних угрозах, управление рисками предприятия подчеркивает важность управления позитивными рисками. Позитивные риски – это возможности, которые могут увеличить стоимость бизнеса или, наоборот,

нанести ущерб организации, если их не использовать. Действительно, цель любой программы управления рисками заключается не в устранении всех рисков, а в сохранении и увеличении стоимости предприятия путем принятия разумных решений в отношении рисков.

Таким образом, программа управления рисками должна быть переплетена с организационной стратегией. Чтобы связать их, руководители по управлению рисками должны сначала определить склонность организации к риску - т.е. размер риска, который она готова принять для достижения своих целей.

Каждая организация сталкивается с риском неожиданных, вредных событий, которые могут стоить ей денег или привести к закрытию.

Недавний внешний риск, который для многих компаний проявился как проблема цепочки поставок – пандемия коронавируса - быстро превратился в экзистенциальную угрозу, повлияв на здоровье и безопасность их сотрудников, способы ведения бизнеса, способность взаимодействовать с клиентами и репутацию компаний. Предприятия быстро адаптировались к угрозам пандемии. Однако в будущем им придется столкнуться с новыми рисками, в том числе с тем, как и нужно ли возвращать сотрудников в офис и что нужно сделать, чтобы цепочки поставок стали менее уязвимыми к кризисам [2].

Виды рисков:

1) Деловой риск относится к базовой жизнеспособности бизнеса - вопросу о том, сможет ли компания осуществить достаточный объем продаж и получить достаточный доход для покрытия своих операционных расходов и получения прибыли. Бизнес-риск связан со всеми другими расходами, которые компания должна покрывать, чтобы оставаться работоспособной и функционировать. Эти расходы включают заработную плату, аренду помещений, офисные и административные расходы [1]. На уровень делового риска компании влияют такие факторы, как себестоимость продукции, конкуренция и общий уровень спроса на продукцию или услуги, которые она продает.

2) Кредитный риск - это риск того, что заемщик не сможет выплатить предусмотренные договором проценты или основную сумму долга по своим долговым обязательствам. Государственные облигации имеют наименьший риск дефолта и, соответственно, наименьшую доходность. Корпоративные облигации, как правило, имеют самый высокий риск дефолта, но и более высокие процентные ставки. Облигации с более низкой вероятностью дефолта считаются облигациями инвестиционного класса, а облигации с более высокой вероятностью дефолта считаются высокодоходными или нежелательными облигациями.

3) Страновой риск – это риск того, что страна не сможет выполнить свои финансовые обязательства. Когда страна не выполняет свои обязательства, это может нанести ущерб показателям всех других финансовых инструментов этой страны, а также других стран, с которыми она поддерживает отношения. Страновой риск относится к акциям, облигациям, взаимным фондам и фьючерсам, выпущенным в конкретной стране. Этот вид риска чаще всего встречается на развивающихся рынках или в странах с сильным дефицитом.

4) Политический риск – это риск того, что доходность инвестиций может пострадать из-за политической нестабильности или изменений в стране. Этот вид риска может быть вызван сменой правительства, законодательных органов, других лиц, определяющих внешнюю политику, или военным контролем.

5) Под экологическим риском понимается вероятность наступления гражданской ответственности за нанесение ущерба окружающей среде, а так же жизни и здоровью третьих лиц. Оно может возникнуть в процессе строительства и эксплуатации производственных объектов и является составной частью промышленного риска. Ущерб окружающей среде выражается в виде загрязнения или уничтожения лесных, водных, воздушных ресурсов, нанесения вреда биосфере и сельскохозяйственным угодьям [4].

Процесс анализа рисков:

Анализ рисков – это качественный подход к решению проблем, который использует различные инструменты оценки для выработки и ранжирования рисков с целью их оценки и разрешения. Ниже представлен процесс анализа рисков:

1. Идентификация существующих рисков [3]. Выявление рисков в основном включает в себя мозговой штурм. Предприятие собирает своих сотрудников вместе, чтобы они могли рассмотреть все различные источники риска. Следующий шаг - расположить все выявленные риски в порядке приоритетности. Поскольку невозможно уменьшить все существующие риски, расстановка приоритетов гарантирует, что те риски, которые могут существенно повлиять на бизнес, будут рассмотрены в более срочном порядке.

2. Оценить риски. Во многих случаях решение проблемы предполагает выявление проблемы, а затем поиск подходящего решения. Однако перед тем, как определить, как лучше всего справиться с рисками, компания должна найти причину рисков, задав вопрос: «Чем вызван такой риск и как он может повлиять на бизнес?».

3. Разработать соответствующие ответные меры. После того, как коммерческая организация определилась с оценкой возможных средств для смягчения выявленных рисков и предотвращения их повторного возникновения, ей необходимо задать следующие вопросы: Какие меры можно предпринять, чтобы предотвратить повторное возникновение выявленного риска? Кроме того, что лучше всего предпринять в случае его повторения?

4. Разработать превентивные механизмы для выявленных рисков. Здесь идеи, которые были признаны полезными для снижения рисков, развиваются в ряд задач, а затем в планы действий на случай непредвиденных обстоятельств, которые могут быть развернуты в будущем. Если риски возникнут, планы могут быть приведены в действие.

Реакция на риски:

1. Избегание: Предприятие стремится устранить конкретный риск, избавившись от его причины.

2. Смягчение: Уменьшение прогнозируемой финансовой стоимости, связанной с риском, путем снижения вероятности наступления риска.

3. Принятие: В некоторых случаях предприятие может быть вынуждено принять риск. Этот вариант возможен, если предприятие разработает запасные варианты для смягчения последствий риска в случае его наступления [3].

При создании непредвиденных обстоятельств предприятию необходимо использовать подход, основанный на решении проблем. Результатом этого является хорошо проработанный план, который может быть выполнен, как только возникнет необходимость. Такой план позволит бизнес-организации справиться с барьерами или препятствиями на пути к успеху, поскольку она сможет справиться с рисками сразу после их возникновения.

В данной работе были рассмотрены некоторые виды рисков, основные методы их анализа и оценки, то есть все то, на чем основывается стратегия управления рисками. Отсутствие единого решения – это главная сложность данной проблемы. К каждому вопросу, который подразумевает выбор альтернативных решений, нужна оценка возможного риска, тщательная проработка деталей и, соответственно, свой уникальный подход. Этим должны заниматься подготовленные специалисты, так как неправильное решение точно приведет организацию к потере прибыли. Поэтому необходим постоянный анализ существующей ситуации и использование опыта других компаний.

Список использованных источников

1. Риск. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Риск#Виды_риска

2. What is risk management and why is it important? [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://searchcompliance.techtarget.com/definition/ri..>

3. Risk Management. The identification, analysis and response to risk factors affecting a business. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowl..>

4. Менеджмент рисков. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/PaGLHFUUOLM.html>

RISK MANAGEMENT AS A TOOL FOR CHOOSING AN EFFECTIVE STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATION

S.G. Safonova, I.V. Brudar

*FSBEI YE «Dongau» P. Persianovsky,
Rostov region, Russian Federation*

The article is devoted to the role of risk management in the development strategy of various organizations. The issue of the risk management system is also considered in terms of their limitation and minimization, which leads to the optimization of the functioning of companies.

Keywords: management, risk, management, decision.

УДК 658.562

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ВАЛЮТНОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ: БУДУЩЕЕ ЗА ЦИФРОВЫМ РУБЛЕМ

И.Н. Слезкин¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»
г. Санкт-Петербург, Россия*

Цифровизация экономики и развитие финансовых технологий формируют запрос общества на новые, передовые способы платежей. В данной статье рассмотрим, что из себя представляет цифровая валюта, и каким образом ее появление может отразиться на валютно-финансовой системе России.

Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровая валюта, валютно-финансовая система России, цифровой рубль.

Возникновение у людей и бизнеса новых финансовых возможностей, которые соответствуют запросам цифрового мира, увеличивает конкурентоспособность экономики всей планеты. Опираясь на это, Банк России, ставящий задачи, направленные на развитие национальной финансово-валютной системы, рассматривает варианты выпуска цифровой валюты центрального банка – цифрового рубля.

Чем же будет являться цифровой рубль? Он будет представлять собой третью форму рубля, существующую одновременно с наличными и безналичными деньгами. Концепцию цифровой валюты разработал Банк России. Следует ожидать, что первые тестовые операции с новой валютой пройдут в 2022 году. Она будет выступать аналогом обычным купюрам или монетам, банковским картам или электронным кошелькам, то есть, с ее помощью будет возможно

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

расплачиваться за товары и услуги, делать переводы, открывать счета. Диджитал-рубли будут эквивалентны наличным и безналичным: один наличный рубль равен одному безналичному, а тот, в свою очередь, равен одному цифровому. Главное отличие такой формы денег от уже существующих в том, что она будет храниться не в кошельке или на банковской карте, а в цифровом виде на платформе, разработанной Банком России. Вести финансовые операции можно будет в мобильных приложениях банков, которые подключатся к этой платформе.

В чем необходимость цифрового рубля? С помощью него платежи станут быстрее, легче и безопаснее. Развитие цифровой валюты, а также равный доступ к ней приведут к снижению цен на платежные услуги и денежные переводы. Произойдет рост конкуренции в среде финансовых организаций. Это послужит толчком для инновационного развития в сфере розничных платежей и цифровой экономики. Зависимость пользователей от отдельных провайдеров также понизится, что в свою очередь, сделает валютно-финансовую систему страны более устойчивой.

В последнее время происходит рост использования безналичных денег. Цифро рубль способен стать новым комфортным средством оплаты как для покупателей, так и для продавцов, в том числе на местах, малонаселенных и труднодоступных, в которых доступ к денежному комплексу инфраструктурных объектов ограничен. Благодаря появлению нового рубля увеличится охват жителей финансовыми услугами, так как повысится их доступность, что приведет к повышению уровня жизни людей.

Добавим, что национальная диджитал-валюта уменьшит риск перераспределения средств в иностранный цифровой капитал. Это поспособствует макроэкономической стабильности.

Опираясь на все вышеизложенное, хочется говорить о том, что введение цифровой валюты - стопроцентный плюс, но не все так однозначно. По данным Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП), из-за возникновения цифрового рубля финансовые организации России столкнутся с оттоком ликвидности: до конца 2024 г. в новую форму денежных средств из банков может перетечь 9 трлн рублей. Такую оценку создатели отчета называют верхней границей вероятного оттока – в случае резкого внедрения и снятия ограничений на наибольший размер перевода средств в новую цифровую валюту. Чтобы возместить отток, ЦБ должен будет предоставить банкам ликвидности на 8-8,5 трлн руб., отмечают специалисты Центра, а для устранения дефляционного давления, которому поспособствует снижение денежной массы – понизить ключевую ставку на 0,25 процентного пункта.

Если со стороны ЦБ не будет компенсации в виде кредитов, в банковской системе может произойти ряд масштабных изменений, полагают в ЦМАКП: сжатие прибыльных активов будет настолько большим, что у банков не будет возможности продолжать дальнейшее осуществление платежно-расчетных действий. У них просто не будет свободных средств. Торможение в предоставлении кредитов может стать осязаемым, если цифровой рубль будет распространяться без смягчения монетарной политики и предоставления платежеспособности банкам. Для активизации предоставления ликвидности будет требоваться и уменьшение спроса к залоговому обеспечению по кредитам Банка России. Помимо этого, Центральный Банк может парировать резкий переток средств в цифровой рубль путем лимитов на размер электронных кошельков, постепенно понижая их. Но, вероятно, в Банке России осведомлены о возможных рисках, и необходимые меры для их нивелирования будут предприняты.

Помехой также может оказаться население страны. Несомненно, оно будет с опаской относиться к появлению современных денег, в том числе в связи недостаточно высоким уровнем отечественного технического прогресса, который приведет к сбоям в осуществлении платежей (на ранних стадиях внедрения проблем не избежать). Поэтому появление цифрового рубля – вопрос для России не скорый, требующий от правительства весомых денежных и временных ресурсов, с помощью которых получится достичь положительного эффекта.

В данной статье были рассмотрены основные плюсы и проблемы внедрения цифровой валюты в России. Опираясь на них, можно сделать вывод, что появление национальной цифровой валюты - вопрос времени, продиктованный современным быстроразвивающимся миром. Тем

не менее, процесс этот достаточно длительный и сложный, требующий взвешенного принятия решений, аккуратного воплощения и тестирования основных идей.

Список использованных источников

1. Внедрение цифровой валюты в России [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://vc.ru/x-holding/227822-vnedrenie-cifrovoy-valuty-v-rossii> (дата обращения 28.11.2021 г.)
2. Цифровой рубль [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.cbr.ru/analytics/d_ok/dig_ruble/ (дата обращения 28.11.2021 г.).
3. Газета «Ведомости» [Электронный ресурс]: официальный сайт - Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/finance/articles/2021/11/01/893920-iz-bankov-posle-vnedreniya-tsifrovogo-rublya-mozhet-utech-9-trln> (дата обращения 28.11.2021 г.).
4. Леонов С.А. Особенности реализации товаров субъектами предпринимательской деятельности на маркетплейсах // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov3.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).
5. Леонов, С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. 2021. №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE RUSSIAN CURRENCY SYSTEM: THE FUTURE FOR THE DIGITAL RUBLES

I.N. Slezkin

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

The digitalization of the economy and the development of financial technologies are shaping society's demand for new, advanced payment methods. In this article, we will consider what a digital currency is and how its appearance may affect the monetary and financial system of Russia.

Keywords: digital transformation, digital currency, monetary and financial system of Russia, digital ruble.

УДК 330

ПОИСКОВАЯ ОПТИМИЗАЦИЯ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ

С.Г. Сафонова, С.С. Исоханова

*ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»,
п. Персиановский, Россия*

В статье рассмотрены основные методы продвижения сайтов с помощью международной поисковой оптимизации. Проанализированы основные преимущества, цели и инструменты поисковой оптимизации сайтов на международном уровне.

Ключевые слова: продвижение, маркетинг, интернет, оптимизация.

Современные поисковые системы используют сложные алгоритмы для определения порядка выдачи, именно поэтому необходимо использовать все методы SEO-оптимизации, чтобы сайт и его контент соответствовали существующим стандартам.

International SEO – это набор профессиональных услуг, предназначенных для продвижения сайтов не только на местном уровне, но и за рубежом. Процесс продвижения в данном случае связан с созданием сайтов под нужды и требования представителей целевой аудитории, проживающих за рубежом. Внешнее позиционирование предполагает использование специальных механизмов и технологий для привлечения внимания к сайту в нескольких странах [1].

Размещение и продвижение сайтов за рубежом практически не отличается от локального продвижения с привязкой к конкретному региону.

Разница лишь в масштабах работы оптимизатора и дополнительных технологий, использование которых позволяет привлекать на сайт иностранных посетителей. В условиях глобализации в международном продвижении чаще всего заинтересованы интернет-магазины и коммерческие компании, предназначенные для поставок продукции за границу. Кроме того, сайты рассматриваемого типа могут функционировать и на локальном уровне.

Алгоритм продвижения международных сайтов:

1. Создание качественного контента на языках, понятных для будущих посетителей;
2. Маркетинг в социальных сетях, направленный на привлечение целевой аудитории;
3. Сбор информации и на ее основе создание стратегии дальнейшего продвижения;
4. Использование рекламных материалов с привязкой к регионам продвижения;
5. Определение эталонной цели, требований к продвижению и параметров семантического ядра;
6. Поиск зарубежных партнеров для продвижения, в частности обмен ссылками с авторитетными сайтами;
7. Создание обратной связи и активное общение с посетителями для удержания и приумножения трафика [2].

Следует отметить, что процесс оптимизации зарубежного продвижения будет отличаться для новых сайтов и веб-ресурсов, которые уже много лет работают на местном уровне. В первом случае веб-ресурс может быть изначально настроен на международное продвижение, что значительно снижает стоимость продвижения. Со старыми сайтами все немного сложнее. Обычно для привлечения иностранных посетителей необходимо не только изменить подход к размещению контента, но и провести частичный или полный редизайн.

На этапе планирования и создания веб-сайта веб-мастер может рассмотреть возможность расширения своей целевой аудитории. Если вы решили работать на международном уровне, вам необходимо будет отслеживать тенденции рынка, формировать семантическое ядро с наиболее эффективными ключевыми словами и вставлять ссылки на партнерские сайты или социальные сети, которые часто посещают представители целевой аудитории [3].

В настоящее время индустрия SEO развивается чрезвычайно динамично. Использование Интернета в коммерческих целях позволяет расширить ваши целевые группы, ориентируясь на потребителей, проживающих в разных городах, регионах и штатах. Квалифицированные веб-мастера, занимающиеся позиционированием сайтов, предлагают международное SEO в качестве одной из дополнительных услуг. Однако в процессе поиска опытных специалистов, занимающихся зарубежным позиционированием, потенциальные клиенты сталкиваются с трудностями. Поэтому, прежде чем приступить к продвижению, необходимо привлечь к сотрудничеству квалифицированного специалиста.

Международная поисковая оптимизация не является стандартной услугой, предлагаемой большинством агентств и компаний, занимающихся продвижением веб-сайтов. Независимые эксперты, работающие в сфере «фриланс», обычно занимаются только местным продвижением. В результате возникают проблемы с приглашением специалистов к сотрудничеству. Обычно продвижение сайтов за рубежом осуществляется командой экспертов, состоящей из SEO-специалистов, контент-менеджеров, рекламодателей, SMM-профессионалов и копирайтеров.

Эксперты работают вместе над созданием высокоэффективных программ, которые приносят пользу клиентам для продвижения сайтов за рубежом.

Раскрутка сайта за рубежом основывается на нескольких концепциях. Привлекая штат квалифицированных профессионалов для выполнения международного SEO, наниматель возлагает большие надежды на экспертов. В основном специалисты самостоятельно формируют программу продвижения, отталкиваясь от целей заказчика.

Подходы к международной раскрутке:

1. Модификация готового сайта с расширением функционала и добавлением новых страниц. Метод основан на использовании готовой веб-платформы для привлечения иностранных посетителей. Если вам нужно поддерживать свой рейтинг в локальном SEO, эксперты рекомендуют добавлять новые страницы и разделы, созданные для увеличения международного трафика. Следует помнить, что готовый сайт имеет историю индексации на локальном рынке и обратных ссылок. Как ни парадоксально это может показаться, но отличный показатель местного рейтинга мешает продвижению. Веб-мастеру будет крайне сложно убедить местные поисковые системы в том, что контент на продвигаемых страницах полезен для иностранного пользователя.

2. Создание нового сайта или перенос готовой площадки на зарубежный домен для продвижения среди посетителей, проживающих за рубежом. Способ оптимизации для нужд иностранной аудитории основан на необходимости создания совершенно нового веб-сайта, связанного с местным веб-сайтом. В конечном итоге этот международный метод SEO считается самым дорогостоящим, но его можно использовать для миграции пользователей между обоими сайтами. На каждом из доменов будут размещаться страницы с контентом, который может привлечь внимание целевой аудитории в определенном регионе.

3. Оптимизация нового сайта одновременно под нужды локального и международного SEO. Метод подходит для проектов, которые изначально нацелены на работу как в конкретном регионе, так и за его пределами. Отличительной чертой этого способа оптимизации является снижение расходов. Сайт обязательно должен иметь локализованный интерфейс и контент высочайшего качества. В противном случае возникнут проблемы с посещаемостью, например, повысится количество отказов или появятся отрицательные отзывы [4].

Таким образом, выбор конкретного метода оптимизации зависит от нескольких факторов, включая исходную стратегию развития веб-сайта и текущее положение страниц в списке результатов обычного поиска на локальном уровне. Есть возможность перестроить готовый веб-ресурс, который несколько месяцев или лет находился в авангарде поиска по ключевым запросам, это можно сделать путем редизайна и расширения функционала или разработки полноценной новой страницы, связанной с основным сайтом.

Благодаря этому международное позиционирование гарантирует дальнейшее развитие веб-сайта в направлении увеличения посещаемости и выхода на новые рынки. Однако не забывайте, что зарубежное SEO уже много лет развивается гораздо динамичнее, чем на местном уровне. Владелец должен подготовиться к ожесточенной конкуренции за достижение намеченных результатов. Ошибки, допущенные на этапе зарубежного продвижения, приводят к финансовым потерям и проблемам с местным продвижением.

Международное продвижение, как и локальное SEO, основано на выборе подходящего семантического ядра. При выборе ключевых слов оптимизатор SEO должен соблюдать правила локализации. Самая распространенная ошибка - перевод оригинального контента с помощью онлайн-инструментов и сервисов. Если ваши рекламные кампании в Google Ads позволяют использовать машинный перевод, то для того, чтобы полностью заполнить ваши сайты, вам следует сначала проанализировать ключевые слова, используемые вашими конкурентами, и доступные варианты содержания.

Подводя итог, важно отметить универсальность всех рекламных методов. Процесс продвижения сайта основан на использовании качественного контента и привлечении посетителей путем установки обратных ссылок. К сожалению, отличные результаты местного рейтинга могут иметь крайне негативные последствия для всей международной рекламной кампании. Чтобы

обеспечить прирост трафика, нужно получать обратные ссылки со страниц партнерских сайтов на языке, подходящем для рекламы.

Список использованных источников

1. Ашманов, И., Иванов А. Оптимизация и продвижение сайтов в поисковых системах: Монография. СПб.: «БХВ-Петербург», 2008. – 400 с.
2. Иванов, И. SEO: Поисковая Оптимизация от А до Я / И. И. Иванов - Москва: Самоиздательство, 2012. – 584 с.
3. Колисниченко, Д.Н. Поисковые системы и продвижение сайтов в Интернете: Москва: Диалектика, Вильямс, 2007. – 272 с.
4. Кураков, А. Эффективное продвижение сайтов / А. Кураков. М. Райцин – Москва: Сам-Издат, 2011. – 61 с.

SEARCH OPTIMIZATION FOR PROMOTING INTERNET RESOURCES

S.G. Safonova, S.S. Isohanova

*FSBEI HE «Don State Agrarian University»,
Persianovsky, Russia*

The article discusses the main methods of website promotion using international search engine optimization. Analyzed the main advantages, goals and tools of search engine optimization of sites on international level.

Keywords: promotion, marketing, internet, optimization.

УДК: 005.6

РАЗРАБОТКА ПЛАНА ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ FMEA ОРГАНИЗАЦИИ-ПОСТАВЩИКА ИНТЕГРАЛЬНЫХ МИКРОСХЕМ ДЛЯ АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

А.А. Сулима, В.А. Вышлов

*Национальный исследовательский университет «МИЭТ»,
г. Москва, Россия,
АО «ПКК Миландр»,
г. Москва, Россия*

В статье приведён процесс разработки плана внедрения технологии FMEA с учётом особенностей, предъявляемых производителем автомобильной продукции к поставщикам интегральных микросхем.

Ключевые слова: организация, управление качеством, FMEA, анализ отказов, блочное проектирование.

Одним из важнейших вопросов на данном этапе развития компаний, с которым они сталкиваются, является повышение качества продукции. Для решения данной проблемы чаще всего принимаются решения об организации и внедрении систем менеджмента качества, которая позволила бы обеспечить качество продукта и процессов, так как именно качество выступает главным аспектом в деятельности компаний. Повышая качество продукта, компания определяет свое

положение на рынке, демонстрируя уровень развития и эффективности производства. Одной из главных составляющих качества является контроль. Существует множество методик, которые до сих пор внедряются во многих компаниях, либо непрерывно совершенствуются, что также является одним из требований ГОСТ Р ИСО 9001 [1].

Именно с такой потребностью столкнулась компания по производству интегральных микросхем при сотрудничестве с ПАО «КАМАЗ». ПАО «КАМАЗ», по результатам аудита поставщика, возникла необходимость улучшения процедуры контроля, а именно анализа видов и последствий отказов (FMEA). Перед предприятием стоит задача запуска разработки процедуры FMEA на предприятии производителе интегральных микросхем, применительно к автомобильной промышленности.

Классический FMEA предполагает в качестве главного элемента анализа использовать отказ, который связан непосредственно с функцией объекта анализа. Объектом могут выступать разные уровни иерархии продукта, каждый из которых может состоять из множества элементов со своими функциями. Таким образом, прежде чем проводить FMEA, сначала следует определить структуру объекта анализа, потом функции всех элементов и самого объекта, затем отказы как факт нарушения конкретной функции объекта анализа [2].

Таким образом, перед запуском проекта с ПАО «КАМАЗ» необходимо разработать план внедрения FMEA, который позволит в дальнейшем создать основу для выделения объектов анализа. Для разработки плана внедрения было инициировано совещание представителей КАМАЗа с руководством компании, где были обозначены ключевые цели проекта, а именно «Внедрение методологии FMEA». Главной особенностью является стык автомобильной отрасли и отрасли микроэлектроники, что требует от команды внедрения повышенного внимания к сопоставлению отраслевых требований и грамотному их описанию в процедурах, что будет учтено на стадии реализации. Руководство компании поставило определенные задачи руководителям направлений, а также назначило лидера проекта внедрения, который отвечал за формирование команды и разработку плана. Перед началом разработки плана был проведен сбор данных и анализ опыта компании в внедрении различных масштабных проектов, влияющих на процессы компании в целом.

Проект плана внедрения можно разбить на шесть блоков: определение целей и проблем проекта; формирование команды и обучение; сбор и анализ данных текущего состояния; составление плана мероприятий по достижению целевого состояния; реализация плана мероприятий; подведение итогов и корректировка.

Данный план почти соответствует методологии 5Т (замысел, распределение по времени, команда, задача, инструмент), однако, исходя из опыта предприятия, этап с определением инструмента сопровождения был опущен. Решение было принято, как следствие из достаточно развитой системы менеджмента качества предприятия.

Блок 1 представляется наиболее простым для осуществления, поскольку цели были сформированы условным заказчиком проекта в лице ПАО «КАМАЗ». Подробно разберем оставшиеся блоки:

Блок 2: Формирование команды является важнейшей частью реализации проекта, необходимо собрать компетентную команду внедрения из различных областей, охваченных областью действия системы менеджмента качества предприятия. В команду внедрения необходимо определить специалистов направлений проектирования и разработки, производственного направления, направления технического контроля и направления менеджмента качества. Также, как говорилось ранее, был назначен лидер проекта.

При работе с командой следует четко и ясно доводить до членов их роли и цели проекта, что позволит увеличить вовлеченность команды в проект. Весь успех внедрения зависит от межфункциональной команды, необходимой для фокусирования на темах обсуждения [3].

Блок 3: Данный блок требуется для понимания концепции производства, определения объема работ и выявления проблемных мест. Программа FMEA является одним из лучших способов получения знаний о производственном процессе, поэтому в Блоке 3 важно приложить максимум усилий, чтобы не упустить детали, которые могут влиять на дальнейшее внедрение.

Блок 4: Поскольку одним из важнейших факторов успешного осуществления FMEA является своевременность, важно корректное составление плана мероприятий. В составлении плана мероприятий требуется учитывать общее состояние компании «как есть», чтобы не упустить слабых мест, которые требуют устранения, а также составить проект достижения целевого состояния компании. Данные для планирования являются выходом Блока 3, в котором по итогам анализа сформированы слабые места, требующие воздействия.

Блок 5: Реализация планов мероприятий включает в себя действия, которые позволят удовлетворить все требования заказчика относительно FMEA на предприятии, а именно: доработку процедур и процессов системы менеджмента качества предприятия, а именно корректировки этапов проектирования и разработки продукции, производства и ее обслуживания; внедрение новых процессов системы менеджмента качества предприятия; разработку методик управления процессами и командами; работу с персоналом; изменение системы мотивации предприятия. Этот блок стоит условно разбивать на два этапа: первый, о чем говорилось выше, будет служить для учета требований двух отраслей. Данный учет станет опорой для второго этапа. Второй же этап будет непосредственной реализацией всех запланированных действий.

Блок 6: По итогам внедрения необходима организация заключительного совещания команды проекта для оценки результатов и возможной корректировки результатов, на что также необходимо заложить время при планировании.

Стоит отметить, что при внедрении следует соблюдать нормы, при которых вся работа будет максимально прозрачна и понятна для команд внедрения и команд участников, все результаты этапов будут описаны точно и разумно, а их объем будет полным. Таким образом команда придет к целостности реализуемого проекта. Сам процесс внедрения может занять достаточно большой объем времени, что требует выделения значительных ресурсов. Активное участие руководства и его приверженность к процессу внедрения будет являться одним из ключевых моментов.

Таким образом, в ходе работы, был разработан план внедрения FMEA с учетом требований условного заказчика. Дальнейшее развитие работы состоит в применении плана внедрения и непосредственной реализации проекта. В ходе внедрения план может корректироваться и дополняться с учетом возникающих проблем и вопросов.

Список использованных источников

1. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» . - URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200124394>.
2. Панюков, Д.И. Козловский В.Н., Айдаров Д.В. Новое руководство по FMEA: Структурный анализ процессов // Методы менеджмента качества. – 2020. – №10. – С. 37.
3. АВПКО - Справочное руководство FMEA / Automotive industry action group (AIAG) & Verband der Automobilindustrie (VDA). – 2019, 1-е издание.

DEVELOPMENT OF A PLAN FOR THE INTRODUCTION OF FMEA TECHNOLOGY FOR AN ORGANIZATION-SUPPLIER OF INTEGRATED CIRCUITS FOR THE AUTOMOTIVE INDUSTRY

A.A. Sulima, B.A. Vyshlov

*National Research University of Electronic Technology,
Moscow, Russia,
JSC «ICC Milandr»,
Moscow, Russia*

The article describes the process of developing a plan for the implementation of FMEA technology, taking into account the features presented by the manufacturer of automotive products to suppliers of integrated circuits.

Keywords: organization, quality management, FMEA, failure analysis, block design.

СТРАХОВАНИЕ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ (НА ПРИМЕРЕ ЛИЧНОГО ТРАНСПОРТА)

С.Н. Толочко¹

*ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения»,
г. Новосибирск, Россия*

В статье рассматривается проблематика страхования личного автотранспорта в России. Обнаружено, что данный сектор имеет множество перспектив для развития в связи с распространённостью личных автомобилей в России.

Ключевые слова: автострахование, страхование, автомобиль, Россия, проблемы страхования.

В современном мире особое значение для людей имеет такая сфера финансовых отношений как система страхования, предназначенная для защиты интересов следующих объектов деятельности: обычные граждане и представители бизнеса.

Страхование имеет свою историю возникновения и функционирования: ранее оно существовало как некоммерческий сектор, который в последствие совершенствовался в тип коммерческий. Страхование имеет настолько глубокие корни своего проявления, что его можно смело назвать одним из старейших категорий отношений общества в сфере экономики и социологии. Данная категория, в свою очередь, является составляющей производственных отношений [1].

Можно сказать, что рынок страхования в России логично рассматривать как неотъемлемую часть мирового рынка страховых услуг.

С другой стороны, данный рынок в России является одним из ведущих векторов отечественной экономики, который в настоящее время переживает сложные времена [2].

Ряд ведущих страховых компаний России, в которых можно отнести некоторые международные организации широкого масштаба, полностью прекратили свою деятельность в ряде субъектов федерации или же покинули рынок государства. Базовое личное автострахование предусмотрено большинством штатов и обеспечивает вам некоторую финансовую защиту в случае аварии.

Автострахование-это договор между вами и страховой компанией, который защищает вас от финансовых потерь в случае аварии или кражи. В обмен на выплату страхового взноса, страховая компания соглашается оплатить убытки, как указано в полисе.

Автострахование обеспечивает покрытие для:

- имущество – например, повреждение или кража автомобиля;
- ответственность - юридическая ответственность перед другими лицами за телесные повреждения или материальный ущерб;
- медицинские-расходы на лечение травм, реабилитацию, а иногда и потерянную заработную плату и расходы на похороны.

Базовое личное автострахование предусмотрено большинством штатов США, и законы варьируются. Автострахование покрытия оцениваются индивидуально (a la carte), чтобы позволить вам настроить суммы покрытия в соответствии с точными потребностями и бюджетом [3, с. 102-103].

Полисы, как правило, выдаются на шестимесячный или однолетний срок и могут быть возобновлены. Страховая компания отправляет уведомление, когда пришло время продлить полис и оплатить премию.

¹ Научный руководитель – к. э. н., доцент Валерий Александрович Щербаков, Сибирский государственный университет путей сообщения

Дорожная система и правила дорожного движения в России не сильно отличаются от других европейских стран, но вождение в России может быть неприятным опытом, когда водителям приходится бороться с длительными пробками, плохим обслуживанием дорог и случайными полицейскими проверками.

Россия также имеет низкий уровень безопасности дорожного движения по сравнению с другими европейскими странами, хотя это варьируется географически. [4, с. 10-12]

Основным фактором, который оказывает прямое влияние на рынок труда в России, принято считать обязательное страхование автогражданской ответственности, иными словами ОСАГО. Данный постулат можно подтвердить следующим явлением: сегмент ОСАГО за рассматриваемый временной промежуток обеспечивает увеличение числа премий. 218 693 047 тыс. руб. – показатель объема собранных премий по ОСАГО (2018 г.).

Такой вид страхования как автокаско уступает в объеме собранных премий ОСАГО, а также в спросе и цене в условиях уменьшения доходов граждан страны, сокращения уровня спроса на новые автомобили и популяризации более дешёвых программ страхования. В сравнении с ОСАГО по программе автокаско объем премий равен 187237290 тыс. руб. на 2018 год.

Вместе с увеличением числа личного автотранспорта у граждан российского общества увеличивается уровень возникновения несчастных случаев, которые оказывают непосредственное влияние на безопасность людей, их здоровья и жизни в целом. В данном случае договор страхования обеспечивает защиту граждан. [5, с. 83]

В отношении количества автомобилей в Российской Федерации для наглядности можно привести следующую статистику: 40,9 млн. – число автомобилей в стране на данный момент времени. 284 машины приходится на 1000 граждан в среднем. В России официально насчитывается 53 млн. домохозяйств, в число которых входят не имеющие автотранспорт – 49 %. Семьи, которые имеют в собственности 1 автомобиль, составляют 34 % от общего количества. 2 автотранспорта насчитывается у 13,5 % семей в то время, как количество автомашин, равное трём, имеется у 3 %. 4 и более машин приходится на 0,5 % семей страны. В этой статистике и отражается актуальность проводимого исследования и темы данной статьи, которая заключается в возросшей потребности страхования автотранспорта из-за увеличения числа автомобильных перевозок [6, с. 107-109].

Таким образом, на основании всего выше обозначенного можно прийти к следующим выводам:

- потенциальным нововведением, являющимся центральным в введении поправок в обозначенный выше закон, является введение платежей, которые осуществляются в натуральной форме в ОСАГО. Тем не менее, с нашей точки зрения, данное нововведение должно быть доступно исключительно добросовестным организациям;
- в последнее время на рынке страхования автомобилей наблюдается стремительное падение количества сделок по страхованию;
- существует предположение: ОСАГО сопровождение ремонтной службы в перспективе будет являться одним из конкурентных преимуществ, получаемым организациями по страхованию. Важно уменьшить или устранить разрыв, который существует на данный момент времени, а также приблизить к реальному ущербу сумму реальной компенсации.

Список использованных источников

1. Грачев, А.Е. Особенности функционирования системы страхования в транспортной отрасли / А.Е. Грачев // Менеджмент в социальных и экономических системах. – 2020. – С. 229-232.
2. Давыдова, Е.Ю., Соболева А.А. Некоторые проблемы развития рынка автострахования России / Е.Ю. Давыдова, А.А. Соболева // Территория науки. 2017. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-razvitiya-rynka-avtostrahovaniya-rossii>

3. Щербаков, В.А. Разработка стоимостного показателя для мониторинга эффективности компаний железнодорожного транспорта России / В.А. Щербаков // Фундаментальные и прикладные вопросы транспорта. – 2021. – №1.

4. Щербаков, В.А., Приходько Е.А. Основы финансового функционально-стоимостного анализа. – 2003.

5. Щербаков, В.А., Савельева Е.В. Методология управленческого функционально-стоимостного анализа для предприятий транспорта // Новосибирск: НГАВТ. – 2000.

6. Щербаков, В.А., Костяева Е. В. Страхование. – Москва: КНОРУС. – 2017. – Т. 312. – С. 2.

INSURANCE OF VEHICLES (ON THE EXAMPLE OF PERSONAL TRANSPORT)

S.N. Tolochko

*Siberian state University of railway engineering,
Novosibirsk, Russia*

The article discusses the problems of personal vehicle insurance in Russia. It was found that this sector has many prospects for development due to the prevalence of personal cars in Russia.

Keywords: auto insurance, insurance, car, Russia, insurance problems.

УДК 338

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ КСО

Ю.В. Тутарова

*Уральский Федеральный Университет,
г. Екатеринбург, Россия*

В статье проанализированы и обоснованы актуальность и необходимость государственно-частного партнерства как механизма реализации корпоративной социальной ответственности. Выделены задачи и принципы такого партнерства, выделены базовые и актуальные требования к процессам ГЧП, проанализированы формы государственно-частного партнерства.

Ключевые слова: государственно-частного партнерство, корпоративная социальная ответственность, механизм, реализация, форма.

Постановка проблемы. Использование механизмов партнёрства нашло свое закрепление и в России. В Концепции социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года государственно-частное партнерство и корпоративная социальная ответственность рассматриваются в качестве перспективных инструментов развития территорий [1].

Для поддержки развития и совершенствования форм и механизмов государственно-частного партнёрства был сформирован Центр развития ГЧП и Институт государственно-частного партнёрства.

Анализ последних исследований и публикаций. Наиболее интересными наработками в области государственно-частного партнерства являются труды таких специалистов, как Бикеева М.В., Варнавский В.Г., Разгулина Е.Д.

Постановка задачи. Целью статьи является изучение особенностей государственно-частного партнерства как механизма реализации корпоративной социальной ответственности.

Изложение основного материала исследования. В сущности, государственно-частное партнёрство является формой приватизации и вовлекает бизнес в процесс повышения общественного благосостояния помогая государству и обществу. Повсеместное использование основных принципов государственно-частного партнёрства способно привести к долгосрочному социально-экономическому развитию в России.

Целесообразно сформулировать ряд предложений в части минимальных шагов, которые необходимо предпринять в ближайшее время для повышения эффективности государственно-частного партнёрства:

- Повышение эффективности инвестиций в российскую инфраструктуру. Для реализации этого условия необходимо обеспечить прозрачность и конкурентоспособность тендерных процедур.

- Улучшение качества подготовки и выбора проектов. Для привлечения большего объема частных инвестиций в инфраструктурное развитие регионов необходимо обеспечить гарантии возврата вложенных инвестиций [1].

- Формирование региональной стратегии развития инфраструктуры на территории всей страны, с учетом ее адаптивности к социально-экономическим условиям отдельных регионов и общей целостности в рамках программы по социально-экономическому развитию страны в условиях глобальной конкуренции. Планирование региональной инфраструктуры должно подчиняться принципам сбалансированности и тщательности.

- Процесс повышения инвестиционной привлекательности инфраструктурных проектов для частных инвесторов теснейшим образом связан с приоритетами инфраструктурного развития, формируемых государством. Государству необходимо раскрывать информацию о проектах на стадии планирования, доносить и конкретизировать цели по стратегии социально-экономического развития страны.

- Поиск, формирование и внедрение новых стимулирующих механизмов и средств для иностранных частных инвесторов, имеющих опыт в вопросах инфраструктурного развития.

Сегодня отсутствует идеальная модель применения ГЧП, каждый отдельный инфраструктурный проект приходится рассматривать обособленно и использовать тот подход ГЧП, который наиболее эффективно будет способствовать достижению целей каждого конкретного проекта [3]. Даже в отношении финансовых ресурсов каждый проект представляет собой комплексную систему стратегии, целей и задач, призванную ответить на следующие вопросы: осуществляется ли поиск финансирования для масштабного проекта инфраструктуры в регионе, или требуется небольшой объем инвестиций для проведения ремонтных работ объекта инфраструктуры.

Основой формирования контрактных отношений является подписание государством и частным сектором контракта (договора), основным предметом которого являются общественно полезные виды деятельности.

Самыми востребованными областями применения контрактов государственно-частного партнёрства являются проекты в сфере общественных услуг и поставки продукции для нужд государства. Такое сотрудничество государства и бизнеса предполагает полное покрытие всех возникающих и потенциальных рисков государством, права собственности частному партнёру не передаются [3].

К наиболее актуальной проблеме реализации контрактных отношений в сфере государственно-частного партнёрства можно отнести равный конкурентный доступ компаний из бизнеса к конкурсным процедурам для получения возможности оказывать общественные услуги населению в рамках подписанных контрактов.

Концессионное соглашение на сегодняшний день является наиболее востребованной формой реализации государственно-частного партнёрства. Для реализации самых масштабных

проектов инфраструктурного развития используются именно концессии. Широкое применение концессионных соглашений обусловлено следующими ключевыми факторами:

- крайне ограниченный бюджет государства по вопросам финансирования объектов инфраструктуры;
- наиболее урегулированная с точки зрения нормативного поля форма ГЧП и наиболее апробированная с точки зрения практического применения.

Фундаментом реализации концессий в современных экономических условиях является такое партнёрство, в рамках которого инициатором является государственный сектор, а бизнес отвечает за создание, финансирование и контроль строительства объекта инфраструктуры. По условиям этого типа соглашения, частный партнёр получает в пользование исключительные права, которые принадлежат государству (правообладателю). Данная передача исключительных прав сопровождается подписанием условий о возмездной основе сотрудничества с возможным указанием сроков.

Также концессионное соглашение фиксирует доходную часть в пользу концессионера, в чём и выражен главный интерес частной стороны сотрудничества. Для частного партнёра концессия является выгодной формой сотрудничества с государством, так как, во-первых, есть договорные основания на получения постоянного дохода, а во-вторых, вместо прямых рисков концессии подразумевают альтернативные, разделенные с государственной стороной, риски. Концессия подразумевает, что экономическая деятельность бизнеса основана на использовании находящихся в государственной собственности объектов инфраструктуры, а второй стороной сотрудничества по договору всегда является орган государственной власти.

Важно отметить тот факт, что в некоторых регионах имеется собственная нормативная правовая база о государственно-частном партнёрстве, которая рассматривает применение механизма государственно-частное партнерство только в эксплуатационной стадии проекта.

Механизм взаимодействия государства и бизнеса имеет большие перспективы, государственно-частное партнерство обладает рядом привлекательных факторов, способных заинтересовать как инвестора, так и публичного партнера.

Основной фактор привлекательности механизма ГЧП для государства связан непосредственно с задачами и целями государства по развитию инфраструктуры и различных секторов экономики (транспорт, энергетика), а также обеспечению социальной стабильности и удовлетворению нужд граждан (социальная, коммунальная сферы). Для эффективного решения данных задач в рамках ГЧП государству целесообразно привлекать компетенции, опыт и средства инвесторов. Положительный эффект для государства от реализации инфраструктурных ГЧП-проектов, заключается как в модернизации самих объектов инфраструктуры, так и в создании дополнительных рабочих мест, а также обеспечение дополнительных налоговых поступлений в бюджет.

Помимо этого, успешный опыт реализации проектов ГЧП в конкретном регионе положительно сказывается на его инвестиционной привлекательности и в будущем может положительно отразиться на возможности реализации новых инвестиционных проектов в данном регионе.

Таким образом, в рыночных условиях хозяйствования, характеризующихся наличием острых социально-экономических проблем и недостатком бюджетных средств, управление региональным развитием предполагает стратегическое партнёрство органов власти и бизнес-структур, основанное на принципах социальноответственности. Данный инструмент реализации совместных общественно значимых программ позволит повысить

роль бизнеса в территориальном развитии, снизить издержки при реализации инфраструктурных проектов, обеспечить доступность социально-экономической инфраструктуры, капитала, рабочей силы, повысить эффективность бюджетного сектора и качества жизни населения.

Список использованных источников

1. Бикеева, М.В. Стратегическое партнёрство власти и бизнес-структур как фактор социально-экономического развития регион / М.В. Бикеева // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 6-1. – С. 27-33.

2. Варнавский, В.Г. Государственно-частное партнерство: некоторые вопросы теории и практики / В.Г. Варнавский // Мировая экономика и международные отношения. – 2015. – № 9. – С. 11-15.

3. Разгулина, Е.Д. О взаимодействии органов власти и бизнес-структур в управлении региональным развитием / Е.Д. Разгулина // Известия вузов. Серия «Экономика, финансы и управление производством». – 2015. – № 02 (24). – С. 47–56.

PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP AS A CSR IMPLEMENTATION MECHANISM

Y.V. Tutarova

*Ural Federal University,
Yekaterinburg, Russia*

The article analyzes and substantiates the relevance and necessity of public-private partnership as a mechanism for the implementation of corporate social responsibility. The tasks and principles of such a partnership are highlighted, the basic and relevant requirements for PPP processes are highlighted, the forms of public-private partnership are analyzed.

Keywords: public-private partnership, corporate social responsibility, mechanism, implementation, form.

УДК 657.1

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА К ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Д.А. Федорова

*ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский
технологический университет»,
г. Казань, Россия*

В научной статье раскрывается сущность процессного подхода к организации системы управления предприятием. Рассматриваются его особенности в современных условиях функционирования рынка, раскрываются этапы реализации процессного подхода, его преимущества. Так же определены ключевые направления свободной системы управления бизнес-процессами и административными регламентами. На основе исследования сформированы соответствующие выводы.

Ключевые слова: процессный подход, управление организацией, инструменты моделирования.

Постановка проблемы. Эффективное грамотное управление бизнес-процессами позволяет существенно улучшить деятельность любой организации. Улучшение бизнес-процессов непосредственно влияет положительным образом на уровень затрат, позволяет увеличить производительность труда работников, существенно повысить скорость обработки и выполнения заказов, повысить качество товаров, работ, услуг, минимизировать бюрократию и скорректировать множество других векторов развития, что в итоге оказывает непосредственное влияние на конкурентное положение компании на отраслевом рынке.

Анализ последних публикаций. Сегодня к данной проблеме проявляют интерес различные исследователи, к которым следует отнести Беликов Ю. В., Громов А.И., Ксенчук Е.В., Полоцкий Ю. И., Виноградов А. В., Черкесова Э.Ю., Попова Э.М., Юрлова А.А. и многих других. В современных условиях эти исследования актуальны для изучения и анализа основ процессного подхода к организации управления предприятиями.

Целью статьи выступает анализ особенностей процессного подхода к организации управления предприятиями в современных условиях.

Изложение основного материала. Процессный подход – одна из концепций менеджмента, описывающая разностороннюю деятельность организации как единого комплекса бизнес-процессов. Для управления всей организацией нужно управлять отдельными процессами. Именно этот аспект стал одним из основополагающих элементов повышения качества управления организацией.

В отличие от функционального подхода, процессное управление позволяет сосредоточиться не на работе каждого отдела, а на результатах работы организации в целом. Процессный подход меняет представление об организационной структуре. Процесс становится главным элементом. Согласно одному из принципов процессного подхода, организация состоит не из отделов, а из процессов.

При внедрении управления процессом необходимо соблюдение следующих принципов.

Принцип взаимозависимости процессов. Организация – это сеть процессов. Процесс – это любая деятельность, в которой выполняется работа. Все организационные процессы взаимосвязаны.

Принцип справедливости процесса. У каждого процесса должна быть цель, и его результаты должны быть подтверждены. Результаты любого процесса должны иметь в конечном итоге своего потребителя, внутреннего или внешнего.

Принцип документирования процессов. Действия процесса должны быть задокументированы. Это позволяет стандартизировать процесс и получить основу для изменения и дальнейшего улучшения процесса.

Принцип управления технологическим процессом. У каждого процесса есть начало и конец, которые определяют границы процесса. Для каждого процесса в указанных пределах должны быть определены показатели, которые описывают непосредственно процесс и его итоги.

Принцип ответственности процесса. Несколько экспертов и сотрудников могут участвовать в выполнении процесса, но один человек должен нести ответственность за процесс и его результаты.

Использование бизнес-процессов дает следующие преимущества:

- 1) значительно увеличивает эффективность работы;
- 2) значительно упрощает деятельность, связанную с контролем выполненной работы; повышает прозрачность предприятия;
- 3) повышает качество продукции компании, потому что благодаря средствам автоматического регулирования и мониторинга обеспечивается соблюдение всех установленных правил;
- 4) позволяет быстро изменять бизнес-процессы в ответ на меняющиеся условия ведения бизнеса;
- 5) позволяет решить задачу корпоративной интеграции;
- 6) снижает затраты на автоматизацию предприятия, увеличивает скорость разработки инновационных систем и надежность программного обеспечения.

Необходимо отметить неотделимые компоненты процессного подхода при управлении организацией:

1) выделенный бизнес-процесс, под которым понимается объект управления с четким определением границ системы управления;

2) ключевые показатели эффективности (KPI), к которым также относятся системы планирования и контроля, которые выражаются в системе измеримых показателей, которые отражают результативность и эффективность работы бизнес-процесса, используемого для управления организацией;

3) владелец бизнес-процесса, что понимается как участник бизнес-процесса, наполненный определенными полномочиями и несущий определенную ответственность за управление бизнес-процессами;

4) регламент бизнес-процессов, понимается как некоторое описание объекта управления в количестве, требуемом для всех участников бизнес-процессов;

5) система мотивации участников бизнес-процесса на достижение четко определенного результата деятельности организации.

Таким образом, термин процесс управления понимается как комплекс подходов к управлению, включая функциональный, системный и процессный, совокупность подходов с системой управления, а также наличие кейсов к решению возникающих проблем и текущих задач предприятия. Процессный подход в современных реалиях рыночной экономики подразумевает систему действий, реализуемых косвенно на уровне объекта управления при помощи использования комплекса функций управления, которые динамично развиваются в пространстве и времени, предлагая некоторую структуризацию, внутренний порядок и согласованность взаимодействия элементов системы управления с целью решения задач организации.

Список использованных источников

1. Громов, А.И. Управление бизнес-процессами: современные методы. Монография / А.И. Громов, А. Фляйшман, В. Шмидт. Люберцы: Юрайт, 2020. – 367 с.

2. Панин, И.Н. Процессный подход в управлении предприятием и саморегулирование его деятельности / И.Н. Панин, Л.Д. Подлипаев, А.С. Панфилов. – Москва: Гелиос АРВ, 2019. – 320 с.

ANALYSIS OF THE FEATURES OF THE PROCESS APPROACH TO THE ORGANIZATION OF ENTERPRISE MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

D.A. Fedorova

*Kazan National Research Technological University,
Kazan, Russia*

The scientific article reveals the essence of the process approach to the organization of the enterprise management system. Its features in the modern conditions of market functioning are considered, the stages of implementation of the process approach, its advantages are revealed. The key directions of the free management system of business processes and administrative regulations are also defined. On the basis of the study, the relevant conclusions were formed.

Keywords: process approach, organization management, modeling tools.

СЕЛЬСКИЙ ТУРИЗМ КАК НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ФЕРМЕРСТВА

О.И. Федотова

*ГБОУВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет»,
г. Княгинино, Россия*

Определена важность крестьянских (фермерских) хозяйств в развитии сельских территорий. Рассмотрены существующие формы государственной поддержки крестьянских (фермерских) хозяйств. Определены направления развития К(Ф)Х в сельском туризме.

Ключевые слова: крестьянские (фермерские) хозяйства; сельские территории; фермер; сельский туризм.

Важную роль в сохранении и развитии сельских территорий играют малые формы хозяйствования, в том числе крестьянские (фермерские) хозяйства. Они содействуют решению социальных проблем развития сельских территорий, обеспечивают занятость населения.

Основными целями развития сельского хозяйства являются: повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции; повышение финансовой устойчивости товаропроизводителей; обеспечение устойчивого развития сельских территорий, улучшение условий жизни сельского населения; обеспечение сохранности и воспроизводства окружающей среды, повышение эффективности использования природных ресурсов.

Основным вектором развития сел могут стать поддержка сельских образовательных школ, совершенствование организации медицинской помощи в фельдшерско-акушерских пунктах, а также поддержка развития малых форм хозяйствования на селе.

Международная практика показывает, что активное развитие крестьянских (фермерских) хозяйств во многих странах становится ощутимым агрегатором развития сельских территорий.

По мнению Башмачниковой О. В., территориальному и социальному развитию сельских территорий содействует сельскохозяйственная деятельность фермеров. Фермеры играют важную роль на селе, и функционируют в виде малых форм хозяйствования. Они создают дополнительные рабочие места, помогают сельскому населению и их хозяйствам, участвуют в восстановлении и поддержании объектов сельской социальной инфраструктуры. По большому счету они берут на себя значительную социальную нагрузку, тем самым, постепенно становясь реальным партнером государства в развитии сельских территорий [1].

Государство всячески помогает развиваться малому бизнесу. В настоящее время для представителей малого агробизнеса действуют несколько видов грантов, помогающих фермерам от момента создания хозяйств до их выхода на стабильную работу: «Агростартап», «Для семейных ферм», «Для сельскохозяйственных кооперативов». Существует также единовременная помощь фермерам, проживающим в селе, для улучшения условий быта и проживания.

С 2022 года Минсельхозом России на развитие нового направления планируется предоставлять гранты «Агротуризм» – в рамках ведомственного проекта «Развитие сельского туризма в РФ».

На реализацию данной меры господдержки в на 2022–2024 годы будет выделены дополнительные ассигнования федерального бюджета в объеме 1.5 млрд. руб., в 2022 году – 300 млн. руб., в 2023 году – 500 млн. руб., в 2024 году – 700 млн. руб.

Грант «Агротуризм» будет предоставляться заявителю для софинансирования его затрат, связанных с реализацией проекта развития сельского туризма.

Подать заявку на получение гранта может сельскохозяйственный товаропроизводитель, дополнительным видом деятельности которого является развитие сельского туризма. При этом

он должен соответствовать критериям микро- и малого предпринимательства в соответствии с ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (№209-ФЗ от 24.07.2007), а также зарегистрированным и осуществляющим деятельность на сельской территории, посёлках городского типа и малых городах с численностью населения, до 30 тыс. человек.

Размер гранта «Агротуризм», предоставляемого конкретному заявителю, определяется в зависимости от размера его собственных средств, направленных на реализацию проекта развития сельского туризма: до 3 млн руб. (включительно) – при направлении не менее 10 %, до 5 млн руб. – 15 %, до 8 млн руб. – 20 %, до 10 млн руб. – 25 %.

Средства гранта «Агротуризм» могут быть израсходованы на следующие задачи:

1. приобретение, строительство, модернизацию или реконструкцию средств размещения;
2. приобретение и монтаж туристского оборудования и снаряжения в целях обеспечения эксплуатации объектов в соответствии с целевым назначением;
3. проведение работ по благоустройству прилегающих территорий;
4. приобретение мебели и оборудования для оснащения средств размещения, используемых как для реализации произведенной сельскохозяйственной продукции, так и для туристических целей;
5. приобретение сельскохозяйственных животных и птицы, техники, специализированного транспорта и оборудования, используемых для производства продукции.

Субсидии предоставляются по результатам прохождения конкурсного отбора проектов развития сельского туризма в порядке, устанавливаемом Министерством сельского хозяйства РФ. Для участия в отборе в Министерство сельского хозяйства региона необходимо будет направить: заявку, паспорт проекта сельского туризма по утверждённой форме.

Проектом развития сельского туризма является документ (бизнес-план), в который должны включаться затраты на реализацию проекта развития сельского туризма, финансово-экономическое обоснование, плановые показатели деятельности.

Такая господдержка будет способствовать формированию условий для привлечения городских жителей на сельские территории и в целом обеспечит укрепление экономики и социальной сферы села [2].

В настоящее время на сельских территориях РФ создаются и развиваются экопоселения. В большинстве своем они основаны на концепции создания родовых поместий, здорового образа жизни поселенцев, сохранения природной среды, применения и сохранения экотехнологий.

Экопоселения могут заниматься производством сельскохозяйственной продукции, сбором грибов, ягод и лекарственных растений, разведением пчел, рыб, выращивать саженцы и семенной материал, «зеленым строительством», восстанавливать биоразнообразие лесов, народными промыслами, агро- и экотуризмом, природоохранной деятельностью.

По мнению Семина А.Н. экопоселение, это не только место проживания людей одержимых (в хорошем смысле) взаимодействием с природной средой, мотивированных на ее сохранение, но и место, где люди (к примеру, эко-туристы или агротуристы) проводят свои выходные дни или отпуска, получая впечатления: от деревенского пейзажа, возможности провести время в экологически чистом месте на природе (где чистая вода, свежий воздух, лес с ягодами и грибами); от вкуснейших блюд, приготовленных по старинным рецептам из натуральных продуктов; от деревенского быта и его традиций (песни, игры, танцы и деревенское хозяйство); от посещения гончарных и художественных мастерских и др.

Для городских жителей неизгладимым впечатлением может остаться общение с домашними животными (коровы, козы, лошади, куры и др.), сбор ягод и грибов, рыбалка в специально созданных прудах. Старшему поколению могут быть интересными специальная оздоровительная эко-гимнастика и эко-баня с массажем [3, с. 3-4].

Развитые страны уже пришли к пониманию необходимости сохранения сельского уклада как источника чистой пищи, здорового образа жизни и дальнейшего развития сельских территорий. Россия уникальна своими природными богатствами, населена множеством народов и народностей с бесценным историческим, культурным и гастрономическим наследием. Смогла сохранить многие традиции и обычаи.

По словам, Максимовой С, внутренний туризм способен стать эффективным инструментом развития сельских территорий в России. «...способен обеспечить экономическую и демографическую стабильность в сельской местности, содействовать решению социально-экономических проблем села, стать весомым фактором перспективного развития этих территорий», – отметила депутат [4].

Сельский туризм может стать дополнительным источником заработка для фермерской семьи или хозяйства. Поэтому необходимо развивать альтернативные виды фермерства. Одним из направлений является разведение страусов, перепелов, улиток, выращивание лекарственных растений, зерновой культуры амарант, бамбука, декоративных растений и др. [5, с. 60-61].

Аграрии могут оказывать услуги по приёму и временному размещению, предоставлять питание, организовывать досуг (экскурсии, другие виды отдыха). Любой вид досуга туристов в сельской местности относится к сельскому туризму (агротуризму).

Фермеры могут предложить гостям копать картошку или колоть дрова, устроить туры по сбору грибов с проводником, организовать фитомаршруты для сбора лекарственных трав или кардиомаршруты – прогулки вдоль леса, виноградников.

Фермеров-организаторы могут проводить конные прогулки, гастрономические туры, проводить реконструкции сельских праздников и обычаев. Подобные формы досуга привлекают людей самого разного возраста и достатка. Это станет самым незабываемым впечатлением туристов [2].

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод. Сельский туризм необходимо развивать, используя опыт передовых областей РФ, имеющих успех в данном направлении, а также опыт зарубежных стран. Агротуризм обеспечит получение дополнительного дохода, постоянную занятость сельского населения, стимуляцию его деловой активности. За счет пополнения местных бюджетов возможно содержание местных достопримечательностей в надлежащем состоянии, повышение культурного уровня населения, поддержка местных народных промыслов, сохранение традиций, памятников природы и т.д.

На сегодняшний день принимаются попытки организации и дальнейшего развития агротуризма, предусматриваются субсидии сельхозтоваропроизводителям. Это позволит увеличить объемы производства и реализации сельскохозяйственной продукции, получателей гранта и будет способствовать развитию экономики сельского хозяйства регионов, следовательно и страны в целом.

Список использованных источников

1. Башмачникова, О.В. Роль фермеров в социальном развитии села – основополагающая//Агропромышленный портал «Агро XXI». –URL:<https://www.agroxxi.ru/rossiiskie-agronovosti/rol-fermerov-v-socialnom-razvitii-sela-osnovopolagayuschaja.html> (дата обращения 12.12.2021).
2. Сельский туризм: эффективное направление фермерства с господдержкой – 2022. – URL: https://www.zemvopros.ru/page_12908.htm (дата обращения 12.12.2021).
3. Семин, А.Н. Экопоселение в системе «экономики впечатлений» / А.Н. Семин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2021. – №8. – С. 2-6.

4. Агротуризм как способ развития села в России. – URL: https://samara.tsargrad.tv/articles/agroturizm-kak-sposob-razvitija-sela-v-rossii_162142 (дата обращения 12.12.2021).

5. Царахова, М.В. Организационно-экономический механизм повышения эффективности функционирования и развития крестьянских (фермерских) хозяйств (на материалах Республики Северная Осетия-Алания): диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – 2014. – 178 с.

RURAL TOURISM AS A DIRECTION OF FARMING DEVELOPMENT

O.I. Fedotova

*Nizhny Novgorod State University of Engineering and Economics,
Knyaginino, Russia*

The importance of peasant (farm) farms in the development of rural areas is determined. The existing forms of state support for peasant (farm) farms are considered. The directions of development of K(F)X in rural tourism are determined.

Keywords: peasant (farm) farms; rural territories; farmer; rural tourism.

УДК 330.3

ВЛИЯНИЕ КОРРУПЦИИ НА РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВА

В.А. Фомичев¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»
г. Санкт-Петербург, Россия*

В данной статье описано влияние на экономическое и социальное развитие государства коррупции. Описано влияние международного сообщества и ООН на коррупцию, а также предложены некоторые пути решения этой глобальной проблемы.

Ключевые слова: коррупция, ООН, развитие, экономическое, социальное.

Коррупция стала одним из наиболее опасных социальных пандемий современности. Ее причины коренятся в социально-культурных, экономических, институциональных и других особенностях развития общества и государства. Коррупция - главное препятствие развития экономической и социальной сферы в мире. В Программе развития Организации Объединенных Наций[1] указывается, что в развивающихся странах объем средств, утраченный в результате коррупции, в 10 раз превышает объем официальной помощи в целях развития (ОПР). Но коррупция – это не только кража средств там, где они больше всего нужны; это также причина неправильного управления, которое может в свою очередь, поощрять организованные преступные сети и поощрять такие преступления, как торговля людьми, незаконный ввоз оружия и мигрантов, подделка и торговля видами, находящимися под угрозой исчезновения. В результате коррупция затрагивает всех нас и приводит к неблагоприятным последствиям.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

Коррупция ставит под угрозу демократию, управление и права человека, ослабляя государственные институты, на которых построены справедливые и равноправные общества. Покупка голосов во время выборов подрывает демократический процесс, и справедливость ставится под сомнение, когда преступники могут купить свой мир взятками, также коррупция отвлекает средства, предназначенные для жизненно важных услуг, таких как здравоохранение, образование, доступ к питьевой воде, санитарии и жилью.

Искоренение коррупции имеет важное значение для достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия ООН[2] в 2000 году. Борьба с коррупцией является высшим приоритетом среди других целей.

Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции, является первым юридическим международным инструментом по борьбе с коррупцией. Вступившая в силу с декабря 2005 года, эта Конвенция, депозитарием которой является УНП ООН, охватывает четыре основные области: предупреждение, криминализация (меры выявления и пресечения), международное сотрудничество и возвращение активов. Она также содержит положения, касающиеся технической помощи и обмена информацией. Сегодня участниками Конвенции являются 164 государства. Это значит, что к ней присоединилось подавляющее большинство государств-членов Организации Объединенных Наций.

Коррупция замедляет экономическое развитие, подрывает целостность частного сектора и уводит средства, предназначенные для сокращения бедности. Поскольку она имеет те же последствия, что и скрытый «налог» или незаконные накладные расходы, коррупция отпугивает инвесторов, вызывая потерю рабочих мест и, в конечном итоге, загоняя страну в нищету. Это также препятствует созданию малых и средних предприятий, способных приносить благосостояние странам. По мере того, как доверие бизнеса подрывается, прибыль падает, цены растут, а качество услуг ухудшается.

Предупреждение коррупции и борьба с ней требуют комплексного подхода, который возможен только в атмосфере прозрачности, ответственности и участия всех заинтересованных сторон в обществе. Правительство, частный сектор, СМИ, организации гражданского общества и население должны объединить усилия, чтобы прекратить действие коррупции. Ниже приведены несколько вариантов решения для каждой стороны.

В силах правительств принимать конвенции и другие нормативные акты для решения проблемы. На международном уровне приняты важные конвенции, включая Конвенцию Организации Объединенных Наций против коррупции[4] и Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности[5], а также региональные и отраслевые инструменты, например как Конвенция по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок [6]. На национальном уровне правительства разных государств могут инициировать законодательные реформы, направленные на создание антикоррупционной законодательной и институциональной базы, включающей строгие меры принуждения и наказания.

Компаниям следует занять позицию нулевой терпимости к коррупции и внедрить политику в отношении подарков, цепочек поставок и людей, сообщающих о коррупции, с целью создания справедливой и равноправной среды. Своими действиями и отношением к коррупции, работая вместе и помогая странам создавать и укреплять государственную антикоррупционную инфраструктуру, деловое сообщество может поощрять добросовестную конкуренцию.

СМИ, опираясь на, зачастую, уникальное положение, которое они занимают в обществе, средства массовой информации могут сыграть жизненно важную роль в информировании широкой общественности о прогрессе и поддержке тех, кто выступает против коррупции.

Многие организации гражданского общества прилагают все усилия для повышения осведомленности, передачи информации от граждан государственным органам и лоббирования политических обязательств по борьбе с коррупцией. Не менее важно сообщать властям о случаях

коррупции, учить детей тому, что коррупция недопустима, и отказываться давать взятки или брать взятки.

Все мы заинтересованы в борьбе с коррупцией. Коррупция ограничивает способность правительств служить гражданам, подрывая верховенство закона, общественные институты и доверие к лидерам. Когда царит коррупция, под угрозой оказывается демократия, являющаяся предпосылкой для развития государства. Таким образом, устойчивое развитие государства – это не только самоцель, но и самое эффективное противодействие от коррупции.

Список использованных источников

1. Программа развития ООН [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Программа_развития_ООН (дата обращения: 10.11.2021).
2. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]: Официальный сайт ООН – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml (дата обращения: 10.11.2021)
3. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции [Электронный ресурс]: Официальный сайт ООН – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/corruption.shtml (дата обращения: 10.11.2021)
4. Конвенция Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности [Электронный ресурс]: Официальный сайт ООН – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/orgcrime.shtml (дата обращения: 10.11.2021)
5. Конвенция по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок [Электронный ресурс]: Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Начало формы. Конец формы - URL: <https://docs.cntd.ru/document/902343859> (дата обращения: 11.11.2021).
6. Коррупция [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. – URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Коррупция> (дата обращения: 10.11.2021).
7. Баумик, С.К. Коррупция может быть уничтожена только согласованными действиями во всем мире / С.К. Баумик // Актуальные проблемы экономики и права. – 2017. – Т. 11, № 1. – С. 117-128. DOI: 10.21202/1993-047X.11.2017. – 128.
8. Конвенция ООН против коррупции от 31.10.2003 // Бюллетень международных договоров. – 2006. – № 10. – С. 7-54.
9. Андрианов, В.Д. Определение коррупции, формы и виды проявления коррупции [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://viperson.ru/wind.php?ID=631762> (Дата обращения: 11.11.2021).
10. Колосова, Н.М. Лоббизм и коррупция / Н.М. Колосова // Журнал российского права. – 2014. – № 2. – С. 53–59.

INFLUENCE OF CORRUPTION ON THE DEVELOPMENT OF THE STATE

V.A. Fomichev

*FSBEI HE»St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article describes the impact of corruption on the economic and social development of the state. The influence of the international community and the UN on corruption is described, and some ways of solving this global problem are proposed.

Keywords: corruption, UN, development, economic, social.

МЕТОДЫ ПОДДЕРЖКИ ИНФОРМАТИЗАЦИИ В СФЕРЕ ИНФОРМАТИЗАЦИИ В РАМКАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Х.Б. Хаитбаев, А.Н. Пестряков

*ФБГОУ СО «Уральский государственный экономический университет»,
г. Екатеринбург, Россия*

В данной статье подробно рассказывается про Методы поддержки деятельности в сфере информатизации в рамках местного самоуправления.

Ключевые слова: информатизация, жилая недвижимости, участники рынка жилой недвижимости.

Рассмотрим, какими методами государство регулирует экономику в стране. Под понятием «метод» автор понимает совокупность приемов, действий для достижения цели. Методы государственного регулирования экономики классифицируют по признакам, представленным в таблице 1.

Таблица 1 – Методы государственного регулирования экономики

Классификация	Методы
По форме воздействия	• прямое (следование предписаниям государства); • косвенное (самостоятельность в рамках закона).
По содержанию деятельности	• законотворчество; • администрирование; • экономическое прогнозирование; • информирование; • индикативное планирование; • программирование экономического развития; • бюджетирование; • контроль.
По механизму воздействия	• административные; • экономические; • социально-психологические.

Среди основных показателей, которые отображают тенденции развития области информатизации и связи в регионе и центральном городе региона:

- Обеспеченность населения стационарными телефонами, номеров на 1000 жителей в регионе;
- Количество абонентов сотовой связи (количество активных сим-карт), тысяч единиц в регионе;
- Основные показатели объема предоставления услуг передачи данных и услуг телематических служб в регионе;
- Протяженность волоконно-оптических линий связи;
- Количество цифровых каналов, транслируемых в сетях кабельного телевизионного вещания на территории Туркестанской области;
- Количество отделений почтовой связи на территории городов в регионе;
- Количество центров общественного доступа, обеспечивающих предоставление услуг в электронной форме;

— Качество и количество предоставления государственных и муниципальных услуг информационными методами (с использованием в государственных и муниципальных органах власти и их подведомственных учреждениях электронной вычислительной техники).

Для эффективной поддержки информатизации органы местного самоуправления должны внимательно следить за показателями:

— Число телефонных аппаратов местной телефонной сети на 100 человек населения; Число подключенных терминалов подвижной радиотелефонной связи на 100 человек населения; Пропускная способность международных каналов Интернета на одного пользователя Интернета; Удельный вес домашних хозяйств, имеющих персональный компьютер, в общем числе домашних хозяйств; Удельный вес домашних хозяйств, имеющих доступ к Интернету, в общем числе домашних хозяйств; Удельный вес населения — пользователей Интернета в общей численности населения; Число абонентов фиксированного широкополосного доступа в Интернет на 100 человек населения; Число абонентов мобильного широкополосного доступа в Интернет на 100 человек населения.

Являясь частью международной экономической деятельности, информатизация имеет не только внутренние факторы, но и внешние. Основные методы поддержки информационной политики на территории Российской Федерации. В этих условиях первоочередными задачами для поддержания цифровой политики становятся:

— повышение эффективности деятельности инфраструктурных монополий путем обеспечения большей информационной прозрачности и ужесточения контроля за их издержками, организационного разделения естественно-монопольных и немонопольных сегментов, формирования конкурентной среды в немонопольных сегментах, обеспечения равного доступа к инфраструктуре; усиление в процессе реструктуризации естественных монополий антимонопольного контроля на железнодорожном транспорте, в области связи, топливно-энергетическом комплексе, гражданской авиации; обеспечение взаимосвязанного тарифного регулирования на услуги субъектов естественных монополий; реализация целевых программ развития инфраструктуры транспорта, связи и телекоммуникаций; формирование конкурентной среды, создание равных и предсказуемых условий экономической деятельности в России как в масштабе всей экономики, так и на конкретных отраслевых рынках.

Эффективность функционирования органов региональной власти и местного самоуправления достигается путем выполнения следующих условий. Во-первых, необходим баланс между количеством коммерческих и некоммерческих учреждений. В отличие от коммерческих учреждений основная цель некоммерческих не извлечение прибыли, а стремление к повышению качества предоставляемых услуг и расширение доступа к ним на территории муниципального образования. Во-вторых, привлечением финансирования в деятельность для реализации стратегических проектов. В-третьих, многообразием форм собственности. Кроме того, к дополнительным факторам эффективности функционирования деятельности в области информатизации следует отнести: бюджетную политику, предусматривающую прямое финансирование информационных технологий, автоматическое или избирательное предоставление финансовых средств учреждениям, организациям сферы информации и связи; налоговую политику, обуславливающую уровень накопления бюджета и возможность получения муниципалитетами льгот при соблюдении ими ряда требований; общее законодательство, определяющее основные нормы функционирования всех структур сферы информации и связи.

Выводы:

Итак, информация и связь тесно взаимодействует с человеческой жизнью, формируя блага и осуществляя быструю передачу информации различного типа. Развиваясь, она оказывает весомое влияние на развитие экономики и является источником изменений. Органам региональной власти, организациям, которые специализируются на предоставлении поддержки в целях развития и высшим учебным заведениям необходимо в своей деятельности принимать во внимание технологические факторы и динамику. Анализ показателей может способствовать существенному ускорению процессов экономического развития региона.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации: [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ – Доступ из справочно-правовой системы «Консультант-Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг [Электронный ресурс] Республиканский закон от 27.07.2010 № 210 – Доступ из справочно-правовой системы «EGOV». – Режим доступа: <https://www.gov.kz>.
3. Об информации, информатизации и защите информации Федеральный закон от 20.02.1995 № 24 (ред. от 10.01.2003) – Режим доступа: <https://www.gov.kz>.
4. Лубсанова, Н.Б. Развитие поддержки деятельности в сфере информатизации [Текст]: учебник / под ред. И.А. Алексеева. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 353 с.
5. Захарова, С.Г., Мальцев А.Н. Оценка регулирования информатизации / С.Г. Захарова, А.Н. Мальцев // Власть. – 2016. – №8. – С.67-73.
6. Хлыстун, В.Н. Сущность, содержание и основные методы поддержки деятельности в сфере информатизации в рамках местного самоуправления / В.Н. Хлыстун // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015 г.). – Москва: Буки-Веди, 2015. – С. 4-10.
7. Мансурова, Т.Г., Щеткина И.А. Государственное регулирования экономики в сфере информатизации / Т.Г. Мансурова, И.А. Щеткина // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Экономические науки. – 2014. – №4 (57). – С. 42-48.
8. Лугуева, С.Н. Рынок жилой недвижимости / С.Н. Лугуева // Актуальные вопросы современной экономики. – 2014. – № 4. – С. 442-446.
9. Батаева, А.В. Правовое регулирования развитие информатизации [Текст]: учебник для бакалавриата / отв. ред. Г.Н. Чеботарев. – 3е изд., перераб. и доп. – Москва: Норма: ИНФРАМ, 2017. – 116 с.
10. Митрошин, А.А. Методы государственного регулирования экономики [Текст]: монография / А.А. Митрошин, Ю.Ю. Шитова, Ю.А. Шитов. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 96 с.
11. Воробьева, И.П. Государственное регулирования национальной экономики [Текст] // Томск. Издательский дом Томского государственного университета. – С. 35-41.
12. Морозова, Е.А., Пастухова Е. Я., Прошкин Б. Г., Мухачёва А. В. Государственное регулирования экономики [Текст]: Томск: Томский государственный университет, 2011. – 261 с.
13. Клименко, А.В. Сущность, содержание и основные методы государственного регулирования информатизации в сфере местного самоуправления: учебное пособие / Моисеев А.Д., Шурупова А.С., Московцева Л.В., – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 159 с.
14. Минченко, О.С., Михалева О.В. Государственное регулирования экономики [Текст]: как факторы социально-экономического развития региона // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2016. – № 5. – С. 45-47.
15. Петров, Д.А. [Текст]: Правовой статус саморегулируемой организации в сфере предпринимательства // Право и образование. – 2015. – № 2. – С. 105-112.
16. Охотников, И.В., Степанов А. [Текст]: Государственное регулирования экономики // Предпринимательство. – 2015. – № 1. – С. 55.

METHODS OF INFORMATIZATION SUPPORT IN THE FIELD OF INFORMATIZATION WITHIN THE FRAMEWORK OF LOCAL SELF-GOVERNMENT

K.B. Khaitbayev, A.N. Pestryakov

*Ural State University of Economics.
Yekaterinburg, Russia*

This article describes in detail the Methods of supporting activities in the field of informatization within the framework of local self-government.

Keywords: informatization, residential real estate, residential real estate market participants.

РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ РЫНКА ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ В КРУПНЕЙШЕМ ГОРОДЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: МЕТОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ШЫМКЕНТ)

С.А. Хамдамбеков, А.Н. Пестряков

ФБГОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
г. Екатеринбург, Россия

В статье дана характеристика вариантов воздействия органов власти на процессы, протекающие в рамках рынка жилой недвижимости крупнейшего города и выявлены тенденции развития рынка.

Ключевые слова: жилая недвижимость, регулирование рынка жилой недвижимости, методы регулирования.

Понятие «рынок недвижимости» имеет несколько трактовок, а именно:

– это система организационных мер, при помощи которых покупатели и продавцы сводятся вместе для определения конкретной цены, по которой может произойти обмен таким специфическим товаром, как недвижимость;

– это экономико-правовое пространство, в котором происходит взаимодействие спроса и предложения всех имеющихся на данный момент времени покупателей и продавцов недвижимости, где осуществляется совокупность всех текущих операций с ней;

Система государственного регулирования рынка жилой недвижимости состоит из двух основных составляющих:

- 1) государственные и муниципальные органы и организации;
- 2) государственные и иные нормативные правовые акты.

В организационном плане государственное регулирование рынка жилой недвижимости осуществляется с помощью следующих групп методов:

- 1) административные (методы непосредственного вмешательства);
- 2) экономические (методы косвенного воздействия) (см. рисунок 1).

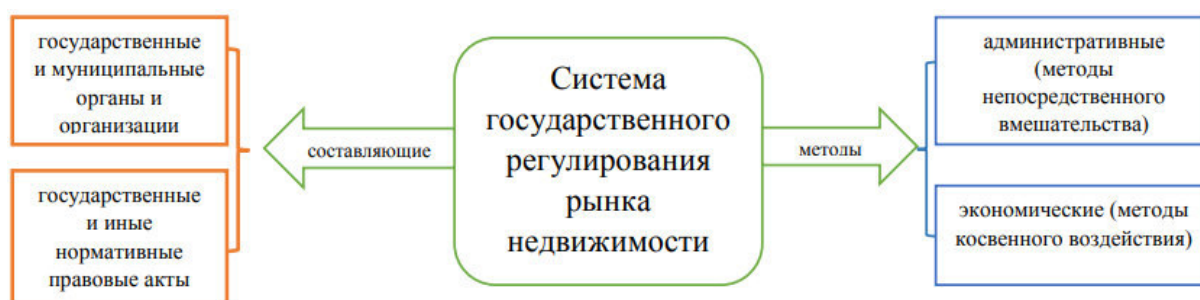


Рисунок 1 – Составляющие и методы государственного регулирования рынка недвижимости

Административные методы заключаются в использовании силы государственной власти и реализуются посредством следующих приемов: создание нормативной базы – законов, постановлений, инструкций, правил, положений, регулирующих функционирование рынка недвижимости в центре и регионах;

отбор и удостоверение статуса профессиональных участников рынка недвижимости – лицензирование, регистрация, предоставление прав уполномоченных лиц органами исполнительной власти по совершению сделок с объектами государственной и муниципальной собственности;

установление обязательных требований к содержанию и качеству различных видов деятельности на рынке недвижимости и к его участникам; контроль за соблюдением всеми участниками рынка установленных норм и правил; введение запретов и санкций за отступление от нормативных требований при совершении сделок с недвижимым имуществом; поддержание правопорядка на рынке недвижимости; выкуп в государственную собственность любых объектов недвижимости для общественных нужд.

Экономические методы регулирования рынка недвижимости воздействуют путем косвенной корректировки поведения хозяйствующих субъектов с помощью: системы налогообложения имущества; реализации государственных целевых программ; выпуска и обращения жилищных сертификатов; амортизационной политики; изменения учетной ставки Центральным Банком и т.п.

В Казахстане картина рынка жилой недвижимости и участников в нем точно такая же, как и в Российской Федерации.

Если говорить о участниках рынка жилой недвижимости в городе Шымкент, то там точно также есть кредитные организации, которые в свою очередь обеспечивают капиталам тех инвесторов, которые к ним обращаются за помощью в финансировании, инвесторы, девелоперы и застройщики.

В июле 2021 года количество зарегистрированных сделок купли-продажи жилья в городе Шымкент уменьшилось на 14,4 % по сравнению с предыдущим месяцем и составило 4625, но по итогам семи месяцев количество сделок в среднем по стране все еще в 2,2 раза превышает показатели предыдущего года.

Однако цены на жилье продолжают расти. Рост цен на жилье в Казахстане тоже замедлился. Средняя цена перепродажи вторичного жилья за месяц выросла на 1,1 %, до 270 368 тг за кв. м. В то время как с начала года вторичное жилье дорожало в среднем на 2,5 %.

Суммарный рост цен на вторичном рынке за семь месяцев 2021 года составил 18 %, в 3,4 раза обогнав текущий уровень инфляции (5,3 %). Рост цен на вторичку превысил инфляцию во всех 18 регионах, отслеживаемых БНС АСПР РК. На рынке новостроек цены на жилье в среднем повысились на 0,4 % – до 339 935 тг/кв. м. Это самый низкий месячный прирост стоимости с начала 2021 года.

А что касается цен на первичном рынке, там тоже не все в порядке, ибо цены растут и растут. С декабря 2020 года цены в казахстанских новостройках прибавили в среднем 10,5 %, что также выше уровня накопленной годовой инфляции. Самый большой рост цен с начала года отмечен в Шымкенте (+13,7 %, 357,6 тыс. тг/кв.м)

Напомним, в феврале-апреле 2021 года на рынке недвижимости Казахстана зафиксировано рекордное количество сделок за всю историю наблюдений. Риелторы связывают повышенную активность на рынке жилья с рухнувшими ожиданиями покупателей от снижения цены на фоне запуска программы досрочного снятия пенсионных накоплений. Цены на жилье в начале 2021 года также росли быстрыми темпами и устойчиво обгоняли инфляцию. Причины сложившейся ситуации – в диспропорциях, вызванных стимулированием спроса со стороны государственных и поддерживаемых госсектором ипотечных программ. В последние несколько лет спрос на этом рынке опережает предложение.

Вывод:

Ситуация на рынке жилой недвижимости в городе Шымкент в целом негативная. Цены на жилье растут в геометрической прогрессии, однако цена качество также не соответствуют друг другу. В связи с шаткой экономической ситуацией в мире (с инфляцией тенге, также рост цен на все и вся) люди в спешку закупают недвижимость, как способ сохранить свои активы, это объясняет прирост сделок на первичном и вторичном рынках. Платежеспособное население в страхе потерять свои активы, быстро скупают недвижимость.

Список использованных источников

1. Градостроительный кодекс Российской Федерации: [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29 декабря 2004 года № 190-ФЗ - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Лубсанова, Н.Б. Развитие экономических механизмов государственного регулирования локальных рынков жилья в условиях бюджетных ограничений [Текст]: учебник / под ред. И.А. Алексеева. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 353 с.
3. Захарова, С.Г., Мальцев А.Н. Оценка регулирования жилой недвижимости [Текст] / С.Г. Захарова, А.Н. Мальцев // Власть. – 2016. – №8. – С.67-73.
4. Хлыстун, В.Н. Сущность, содержание и основные методы государственного регулирования рынка недвижимости. [Текст] / В.Н. Хлыстун // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015 г.). – Москва: Буки-Веди, 2015. – С. 4-10.
5. Лугуева, С.Н. Рынок жилой недвижимости / С.Н. Лугуева // Актуальные вопросы современной экономики. – 2014. – № 4. – С. 442-446.

REGULATION OF RESIDENTIAL REAL ESTATE MARKET DEVELOPMENT IN THE LARGEST CITY OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN: METHODS AND RESULTS (ON THE EXAMPLE OF SHYMKENT CITY)

S.A. Khamdambekov, A.N. Pestryakov

*Ural State Economic University,
Yekaterinburg, Russia*

The article describes the options for the influence of the authorities on the processes taking place within the residential real estate market of the largest city and identifies trends in the development of the market.

Key words: residential real estate, regulation of the residential real estate market, regulation methods.

УДК 338

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Ю.А. Чигирева¹

*ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения»,
г. Новосибирск, Россия*

В статье рассмотрены новые современные тенденции организации многофункционального учета на предприятии с помощью учетных онлайн сервисов.

Ключевые слова: учет на предприятии, учетные процессы, учетные программные продукты, учетные онлайн сервисы.

Традиционно на предприятии за организацию и ведение учета отвечает бухгалтер или главный бухгалтер, при этом современный бухгалтер несет ответственность не только за бухгал-

¹ Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент В.А. Щербаков

терский, но и за налоговый, статистический, управленческий учет и отчетность, а так же за своевременную сдачу различных иных отчетов в государственные органы, например в пенсионный фонд [2]. Ключевым видом учета на предприятии является бухгалтерский учет, так как именно на его основе формируются данные для предоставления заинтересованным пользователям, в частности, такими пользователями являются государственные органы. Данный вид учета строго регламентирован законодательно нормативно-правовыми актами [4]. Тем не менее, в современных условиях цифровизации важную роль приобретает автоматизация учетных процессов, которая включает не только отражение данных бухгалтерского учета, но и различные данные для многогранного отражения фактов хозяйственной жизни. Такой современный подход организации и ведения учета на предприятии выходит за рамки стандартных подходов и ориентирован на всесторонний управленческий подход формирования данных для эффективного управления компанией. Кроме того, это позволяет оценивать текущее состояние дел, выявлять слабые места, пути экономии средств, минимизации расходов (затрат) и ресурсов, рассматривать компанию комплексно как бизнес. Всё это необходимо для дальнейшего эффективного развития организации и позволяет более достоверно оценить стоимость фирмы [1].

У большинства руководителей фирм одни и те же проблемы: они хотят понимать и видеть реальную ситуацию своей организации, избежать просрочки долгов, уметь прогнозировать и получать реальную прибыль. На практике все эти процессы можно вести с помощью специальных программных продуктов или сервисов, которые позволяют на основе исходной информации грамотно выстроить любые учетные процессы и синхронизировать различные виды учета и отчетности [5]. Принцип работы у всех сервисов одинаковый: загружаются исходные данные, а программа помогает обработать исходную информацию, составить различные учетные регистры и отчеты. Принципиальное отличие программных продуктов и сервисов состоит в том, какие данные и как может обрабатывать сервис, какие отчеты и показатели формируются, а так же в самом подходе к видению гармонизации видов учета разработчиками [3].

Различные онлайн-сервисы учета решают сразу несколько задач:

1. Собирают важные показатели в одном месте и приводят их в понятный вид – выручку, прибыль, долги, капитал, расходы, деньги, товарные запасы.

2. Собирают информацию по всем компаниям, источникам и направлениям, которыми занимается бизнес. Например, в бизнесе несколько юридических лиц, несколько расчетных счетов и касс и больше десяти источников поступления и расхода денег – все это можно собрать в одном месте и увидеть общую картину.

3. Дают возможность быстро получать данные и принимать решения на их основе.

А еще сервисы позволяют прогнозировать данные, анализировать и представлять информацию не только в табличной форме, но и в графической (в виде графиков, диаграмм и т.д.); помогают контролировать выполнение и изменения плановых показателей; показывают аналитику по направлениям, статьям, отделам и проектам [6]. Чтобы онлайн сервис правильно работал и показывал необходимую информацию надо грамотно выстроить процессы и настроить (адаптировать) программу под конкретную фирму. Сервис только собирает и автоматизирует то, что уже настроено и работает, это просто полезный инструмент для бизнеса. Чтобы всё работало более эффективно и под информационные запросы текущего оперативного управления любыми структурными подразделениями организации можно и нужно вводить дополнительные настройки [7].

Таким образом, современный учет в организации – это многофункциональный учет (многообразие видов учета), основанный на ведении документов и регистров, позволяющий оперативно управлять текущим и прогнозным состоянием дел. Современные подходы к организации учета на практике должны обеспечивать многофункциональность выполнения задач не только бухгалтерского учета, но и различных направлений.

Список использованных источников

1. Абушкина, А.А. Концепция управления стоимостью компании / А.А. Абушкина, В.А. Щербаков // Менеджмент в социальных и экономических системах: сборник статей XI Международной научно-практической конференции. - Пенза: РИО ПГАУ, 2019. – С. 196-197.

2. Безверхов, А.Ю. Роль бухгалтерского учета и новые экономические модели в эффективном управлении предприятием / А.Ю. Безверхов // Менеджмент в социальных и экономических системах: сборник статей XII Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГАУ, 2020. – С. 217-219.

3. Ковалев, А.Е. К вопросу о единой теории информации и теории бухгалтерского учета / А.Е. Ковалев // Инновационный потенциал бухгалтерского учета и экономического анализа: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции – Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (Новосибирск), 2014. – С.213-222.

4. Наплёкова, Т.К. Информационно-экономическая безопасность организации / Т.К. Наплёкова // Качество управленческих кадров и экономическая безопасность организации. Тринадцатые Ходыревские чтения: сборник материалов национальной научно-практической конференции – Курск: Курский государственный университет (Курск), 2019. – С.353-355.

5. Овчинников, Р.А. Оценка достоверности бухгалтерского учета предприятия как способ повышения его конкурентных преимуществ / Р.А. Овчинников // Менеджмент в социальных и экономических системах: сборник статей XII Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГАУ, 2020. – С. 260-262.

6. Швецов, А.Г. Особенности построения системы управленческого учета / А.Г. Швецов // Бухгалтерский учёт, анализ, аудит и налогообложение: проблемы и перспективы: сборник статей VIII Всероссийской научно-практической конференции. / МНИЦ ПГАУ. – Пенза: РИО ПГАУ, 2020. – С.212-216.

7. Щербаков, В.А. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / В.А. Щербаков, Н.А. Щербакова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: «Омега-И», 2012. – 315.

MODERN APPROACHES TO THE ORGANIZATION OF ACCOUNTING AT THE ENTERPRISE

Yu.A. Chigireva

*Siberian State University of Railway Engineering,
Novosibirsk, Russia*

The article discusses new modern trends in the organization of multifunctional accounting at the enterprise with the help of online accounting services.

Keywords: accounting at the enterprise, accounting processes, accounting software products, accounting online services.

УДК 338.001.36

РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ

В.А. Шестакова¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В этой статье подробно рассказывается о том, как цифровые и информационные технологии влияют на экономику современного общества. Сегодня, без сомнения, мы вступили в эпоху

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

стремительных перемен и, скорее всего, в ближайшем будущем самые значимые сферы человеческой деятельности (экономическая, управленческая, научная, безопасность) приобретут совершенно иной формат и смысл. Меняются люди, меняются и их взгляды на общественную жизнь.

Ключевые слова: технологии, экономика, экономические сферы, прогресс, цифровые технологии.

Компьютерные технологии уже давно стали неотъемлемой частью повседневной жизни. Однако с появлением смартфонов и планшетов влияние компьютерных технологий резко возросло. Наиболее заметной чертой современного общества является растущее влияние цифровых технологий на жизнь и работу людей. Таким образом, можно сделать вывод, что введение общественной жизни в цифровой мир является объективным и неизбежным движением вперед.

Цифровые технологии в экономике можно трактовать как информационные технологии, позволяющие оптимизировать работу структур электронного бизнеса в современной экономической ситуации. Цифровую экономику можно классифицировать на три основных элемента: элементы инфраструктуры, направление электронного бизнеса, направление электронной коммерции.

Широкое использование цифровых технологий происходит во всех промышленных областях уже несколько десятилетий. Только раньше это был стихийный и неконтролируемый процесс, а сегодня крупные компании и страны осознали, что необходим четкий структурный подход к этому вопросу.

Разработка и последующая реализация стратегического плана внедрения цифровых технологий в настоящее время является приоритетом для почти всех крупных фирм практически во всех отраслях экономики. Следующие ключевые технологии определяют сегодня цифровую экономику: облачные технологии, технология распределенных вычислений, технология большого количества данных и технология развития устройств, объединённые в сеть через интернет.

Однако самой важной технологией можно считать цифровую платформу. Цифровую платформу можно охарактеризовать как систему взаимоотношений большого количества представителей рынка. Такая система построена по определенному алгоритму и объединяющая их через специальную информационную среду. Таким образом, приводит к снижению транзакционных издержек за счет использования набора цифровых технологий и трансформации условия разделения труда.

На базе любой крупной экономической сферы строится определенная цифровая платформа, обеспечивающая условия для обмена информацией между продавцами и покупателями. Например, платформа Uber обеспечивает связь между работниками такси и их пассажирами. Аналогичным образом, платформа CarSharing обеспечивает связь между владельцами автомобилей и теми, кто хочет арендовать автомобиль.

Благодаря электронной промышленности у нас появляются цифровые технологии. Электронную промышленность можно охарактеризовать двумя способами: электронная промышленность, которая базируется на производстве микрочипов, компьютеров, устройств телекоммуникации, а так же бытовой электронике; компании, предоставляющие услуги в сфере цифровых технологий и использующие внутри компании цифровые средства производства, хранения и управления данными. Комплексные и достаточно амбициозные программы, созданные на развитие цифрового сектора экономики, являются важным фактором прогресса для национальных экономических сфер в настоящее время.

Особенностью структурной зависимости является невозможность ее преодоления, поскольку прогресс в области цифровых технологий происходит с достаточно высокой скоростью, а новые технологии могут быть воспроизведены только на основе предыдущих результатов. Если страна не обладает ими, то некоторые технологические решения не могут проявляться, следовательно, становится невозможным создать что-то новое и сделать следующий шаг в прогрессе. По этой причине состояние цифрового сектора, в частности, его элементной базы, специального технологического оборудования, обеспечивающего необходимые параметры микросхем, является определяющим фактором в перспективе развития всего общества.

Общество прогрессивно развивается только тогда, когда старые возможности обработки данных заменяются новыми. Это обстоятельство должно быть способно не только справиться с растущим объемом данных, но и решить проблемы, связанные с обеспечением работы производства при экономии ресурсов.

Понятие глобализация экономики подразумевает процесс резкой интенсификации (применение наиболее эффективных средств производства и расширении производства) межгосударственных потоков товаров, капитала, технологий, услуг, информации и людей. Процесс глобализации экономики действительно резко ускорился в последние десятилетия под влиянием деятельности транснациональных корпораций и банков, капитал которых представлен одновременно несколькими странами. Мы являемся свидетелями стремительного роста взаимозависимости и взаимодействия национальных экономик.

В начале XXI века в мире насчитывается около 20 тысяч крупных транснациональных корпораций с их многочисленными дочерними компаниями, действующими преимущественно на крупных рынках Европы, Северной Америки и Восточной Азии, которые контролировали более половины мировой торговли. Процесс глобализации экономики отражается, в частности, в постоянно увеличивающихся масштабах мировой торговли, но особенно в растущем приливе капитала между ведущими промышленными странами.

В современной экономике компании цифрового сектора выходят на первый план и становятся точками роста, обеспечивающими экономику цифровым ресурсом. Если в начале 20-го века основными локомотивами мировой экономики были крупные нефтяные, металлургические, машиностроительные и горнодобывающие предприятия, то сейчас крупнейшими компаниями являются представители сектора цифровой экономики.

Список использованных источников

1. «Цифровые технологии: их роль в экономике и управлении» [Электронный ресурс]: официальный документ – Режим доступа: http://www.fa.ru/fil/chelyabinsk/science/Documents/conferences_monographies_2018_05.pdf (дата обращения 26.11.2021 г.)
2. Студенческий научный форум - 2018 «Информационные технологии в экономике и бизнесе» [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018009881> (дата обращения 26.11.2021 г.)
3. CYBERLENINKA «Цифровая экономика: содержание и тенденции развития» [Электронный ресурс]: официальный документ – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-soderzhanie-i-tendentsii-razvitiya/viewer> (дата обращения 26.11.2021 г.)
4. Экономика и управление «Перспективы цифровизации современного общества» [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: https://emjume.elpub.ru/jour/article/view/336?locale=ru_RU (дата обращения 26.11.2021 г.)
5. Современные технологии управления «Цифровая экономика и её роль в управлении современными социально-экономическими отношениями» [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: <https://sovman.ru/article/8001/> (дата обращения 29.11.2021)
6. Студенческий научный форум – 2019 «Цифровая экономика в информационных технологиях» [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2019/article/2018015122> (дата обращения 29.11.2021)
7. Леонов, С.А. Особенности реализации товаров субъектами предпринимательской деятельности на маркетплейсах // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov3.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).
8. Леонов, С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. 2021. №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).

THE ROLE OF DIGITAL TECHNOLOGY IN THE ECONOMY

V.A. Shestokova

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article details how digital and information technologies affect the economy of modern society. Today, with no doubts we entered an era of rapid change and, most likely, in the near future, the most significant areas of human activity (economic, managerial, scientific, security) will take on completely different formats and meaning. People are changing, and their views on social life too.

Keywords: technology, economy, economic areas, progress, digital technology.

УДК 338

ОЦЕНКА ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТЬЮ

А.П. Шутова, П.А. Пысова, А.Н. Пестряков

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
г. Екатеринбург, Россия,
ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству»,
г. Москва, Россия*

Проведен анализ сферы управления жилой недвижимостью. Определены основные тенденций развития сферы управления жилой недвижимостью.

Ключевые слова: управление жилой недвижимостью, оценка тенденций.

Управление жилой недвижимостью подразумевает под собой особый вид предпринимательской деятельности, в зависимости от ситуации под данным термином понимается:

- 1) принятие решения и оформление документов в отношении имущественных прав на объекты недвижимости;
- 2) управление конкретным видом объекта в процессе его эксплуатации для удовлетворения личных потребностей или коммерческого использования;
- 3) любое единичное целенаправленное организующее воздействие на недвижимое имущество для достижения поставленных целей;
- 4) процесс реализации функций управления для получения определенных социально-экономических результатов;
- 5) система законодательного и исполнительного регламентирования и контроля поведения всех участников отношений, связанных с недвижимостью, осуществляемая уполномоченными государством органами в целях стабилизации и эффективного развития экономики в изменяющихся условиях, которая называется регулированием.

Развитие сферы деятельности управления жилой недвижимостью во многом зависит от жилого фонда и его состояния. Отметим, что к 2020 году в Екатеринбурге объем жилищного фонда увеличился на 10 % по сравнению с 2016 годом. По суммарной площади преобладают дома 2010-2019 годов постройки, но их количество не так велико – всего 554 дома. Больше всего в городе можно встретить домов 1960-1969 годов, но и по площади они занимают достаточно большое количество.

В качестве организаций, осуществляющих управление многоквартирным домом, могут выступать управляющие компании, товарищества собственников жилья, жилищные, жилищно-строительные и иные кооперативы (таблица 1).

Таблица 1 – Доля многоквартирных жилых домов в г. Екатеринбурге, управление которыми осуществляется в соответствии с Жилищным кодексом Российской Федерации, на начало года, %

Вид	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Непосредственно собственниками помещений	1,5	1,5	2,7	2,9	3
Товариществами собственников жилья и жилищностроительными кооперативами	17,2	17,0	16,6	16,1	16
Управляющими компаниями	81,3	81,5	80,7	81	81

Из таблицы 1 можно увидеть, что 80 % жилых многоквартирных домов в Екатеринбурге находится в обслуживании управляющих компаний на протяжении последних пяти лет, далее идут ТСЖ и ЖСК, они занимают 16 % от общей доли и менее 5 % приходится на непосредственное управление.

Основываясь на данных, предоставленных порталом «ГИС ЖКХ», в Екатеринбурге осуществляют управление жилым фондом 131 управляющая компания, что составляет 14 % от общего числа управляющих организаций, ведут работу 630 ТСЖ – 66 % и 194 ЖСК – 20 %. Жилой фонд города составляет 9171 дом общей площадью 3371366 тыс. кв. м.

Несмотря на то, что управляющие компании занимают наименьшую долю в общем числе управляющих организаций, осуществляющих управление многоквартирными домами, по числу обслуживаемой площади они занимают лидирующие позиции в городе.

Рассмотрим основных участников деятельности в сфере управления жилой недвижимостью города Екатеринбурга по обслуживаемой площади (таблица 2).

Таблица 2 – Основные участники деятельности в сфере управления жилой недвижимостью г. Екатеринбурга по обслуживаемой площади

№	Название	Количество домов	Площадь, м кв.	Штат, чел	Балл в рейтинге
1	ЗАО «УК «Верх-Исетская»	562	2 640 649,30	389	38
2	АО «Орджоникидзевская УЖК»	563	2 522 102,60	607	39
3	ООО «УК «РЭМП Железнодорожного района»	452	2 397 738,48	60	38
4	АО «УК «Стандарт»	328	2 107 489,70	150	38
5	ООО «УК ЖКХ Октябрьского района»	386	1 579 133,10	34	38
6	ЗАО «УК «Академический»	92	1 525 026,92	57	37
7	Фонд Радомир	376	1 249 837,22	24	43,5
8	ООО «УК РЭМП УЖСК»	396	1 169 461,00	65	64
9	ООО УЖК «Радомир-Инвест»	122	1 111 363,40	59	38
10	ООО «УК «РЭМП - «Эльмаш»	407	1 097 277,37	61	38

Из таблицы можно увидеть, что по обслуживаемой площади основными участниками сферы управления жилой недвижимостью являются управляющие компании и стоит отметить, что на долю десяти крупнейших управляющих организаций приходится около 45 % всего жилого фонда города.

Существует рейтинг управляющих организаций на портале «Реформа ЖКХ». На март 2021 года лидирующие позиции занимают такие компании, как ООО «УЖК «АДОМ», ООО «УО «ЖКХ Искон», ООО «УК «м-н Европейский», АО «УК «Европейское», ТСЖ «Спектр».

Состояние обслуживаемого жилого фонда оказывает влияние на деятельность управляющих организаций. То есть, если в обслуживании компании преобладают дома старого фонда, то это влечет за собой большие временные и денежные затраты на их обслуживание, а значит приносит меньшую прибыль компании.

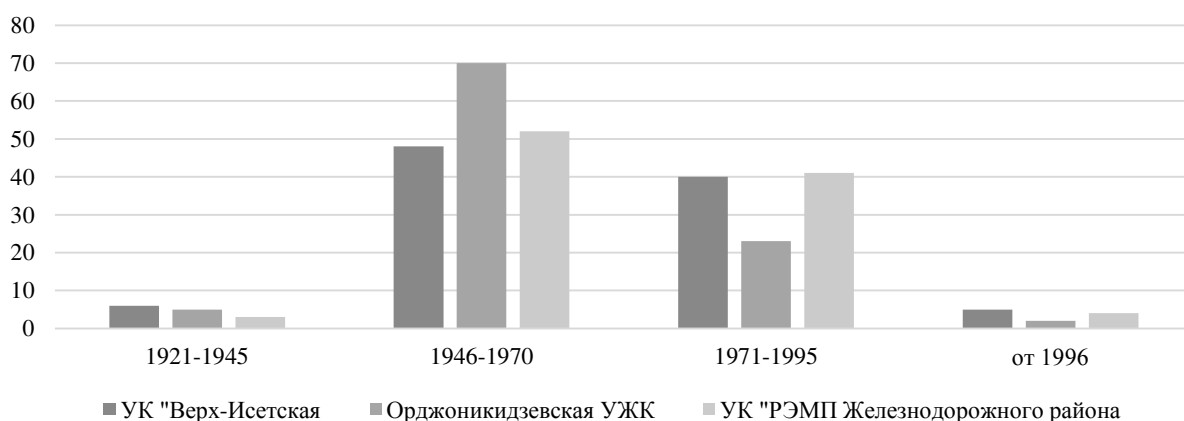


Рисунок 1 – Структура распределения жилого фонда по годам постройки по трём наиболее крупным управляющим организациям в Екатеринбурге, %

На рисунке 1 представлена структура жилого фонда по годам постройки по трём крупным управляющим компаниям города Екатеринбурга. Из данных видно, что для всех выбранных управляющих компаний основную долю составляют дома 1946-1970 годов постройки, таким образом можно сделать вывод, что в Екатеринбурге данные крупные управляющие компании находятся в равных условиях по обслуживанию МКД.

У лидеров рейтинга портала «Реформа ЖКХ» в обслуживании в основном находятся дома нового фонда, построенные после 2000 года, поэтому им приходится затрачивать меньше временных и денежных ресурсов на обслуживание, чем крупным управляющим компаниям.

Таким образом на текущий момент управляющие организации имеют разные условия, в связи с этим получение прибыли и эффективность среди разных УК сильно отличается. Дома старой постройки требует больших затрат на обслуживание и ремонт.

Таким образом, выше проведен анализ тенденций развития сферы управления жилой недвижимостью г. Екатеринбурга и приведена характеристика основных ее участников, по результатам которого можно сделать следующие выводы:

- На рынке управления недвижимостью города Екатеринбурга преобладают управляющие компании. Они уступают по количеству в сравнении с ТСН и ЖСК, но обслуживают большую часть жилого фонда города;
- Среди крупнейших управляющих компаний жилой фонд распределен равномерно, что говорит о равных условиях по обслуживанию многоквартирных домов;
- Эффективность не зависит напрямую от масштаба обслуживающей организации, маленькие УК и ТСН могут иметь свои преимущества для обеспечения жителей качественными услугами;
- Лидирующие места в рейтинге обслуживающих организаций занимают небольшие управляющие компании, крупнейшие УК Екатеринбурга имеют достаточно низкие позиции.

Список использованных источников

1. Котляров, М.А. Экономика недвижимости: учебник и практикум для вузов [Текст]: / М. А. Котляров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020.
2. Куракова, О.А., Саенко И.А. Практика управления, проблемы и пути их решения в сфере жилой недвижимости [Текст]: - М.: Экономика и предпринимательство, 2016.
3. Харченко, К. В. Социология управления: от теории к технологии [Текст]: Учебное пособие. – Белгород: Обл. типография, 2008.

ASSESSMENT OF DEVELOPMENT TRENDS IN RESIDENTIAL REAL ESTATE MANAGEMENT

A.P. Shutova, P.A. Pysova, A.N. Pestryakov

*FSBEI HE «Ural State Economic University»,
Yekaterinburg, Russia,
FSBEI HE «State University for Land Management»,
Moscow, Russia*

The analysis of the sphere of residential real estate management is carried out. The main trends in the development of residential real estate management are identified.

Keywords: residential real estate management, assessment of trends.

УДК 338.1

ФОРМИРОВАНИЕ ЗЕЛЕННОЙ ЭКОНОМИКИ В СТРАНАХ СНГ

М.С. Щербакова¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Данная статья посвящена изучению внедрению принципов зеленой экономики и изменения существующей модели экономического развития на территории стран СНГ. В процессе были изучены существующая модель экономики и причины необходимости замены ее на более экологичную.

Ключевые слова: зеленая экономика, устойчивое развитие, страны СНГ, экологическое развитие.

В настоящее время развитие экономики многих стран мира сопровождается повышением негативного влияния на окружающую среду, что приводит к загрязнению и деградации, изменению климатических условий, уменьшению и потере биоразнообразия, и повышению заболеваемости. Эти проблемы в настоящее время являются весьма актуальными и для России и стран СНГ. Чтобы остановить экологический кризис странам необходимо придерживаться модели зеленой экономики и устойчивого развития вместо существующей. Концепция устойчивого разви-

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

тия – это пример сбалансированного развития, путем взаимосвязанного достижения экологических, социальных и экономических целей. При всем многообразии взглядов проблема устойчивого развития существует в двух основных направлениях. Первое направление – это определение направления развития общества в целом и выявления условий для его достижения. Второе направление – исследование условий и факторов, обеспечивающих устойчивость экономического развития как такового. В направлении определяются факторы образования зеленой экономики, выявляются условия ее сбалансированного развития и роста и критерии оптимальности.

Существующая модель «коричневой» экономики в России и странах СНГ во многом несовершенна и имеет весьма негативные последствия для будущих поколений. Под «коричневой» экономикой понимается нынешняя или традиционная для XX века модель экономики, основанная на энергоемких и ресурсозатратных методах производства. Считается, что главными негативными последствиями «коричневой» экономики являются экологические проблемы, истощение природного капитала, нехватка пресной воды, неравенство людей и стран, широкомасштабная бедность продовольствия, энергии. Все вышеперечисленные факторы обуславливают необходимость перехода к концепции устойчивого развития и модели зеленой экономики и инновационного роста.

В современных реалиях существующих экологических проблем переход на концепцию устойчивого развития становится основным для Содружества Независимых Государств. В настоящее время все страны имеют прямые предпосылки для перехода на данную модель, однако как таковое понятие зеленой экономики остается новым. ЮНЕП были сформулированы рекомендации для правительств стран и лиц, ответственных за создание условий и стратегии перехода к зеленой экономике. К числу таких условий относятся следующие:

- разработка эффективной нормативноправовой базы;
- приоритетность государственных инвестиций и расходов в сферах, стимулирующих трансформацию секторов экономики в зеленые;
- инвестирование в повышение профессионализма, обучение и образование;
- усиление международных связей и руководства.

Учитывая климатические, социально-экономические, финансовые и экологические особенности России, республики Казахстан, Украины, республики Беларусь и других стран СНГ в приоритете «озеленения» находятся следующие секторы: энергетический сектор, энергосбережение, и тяжелая промышленность. Так как термин «зеленая экономика» является новым для стран, он не используется в правовых документах, но существующие стратегии преобразования экономики в экологически комфортную во многом схожи с международным понятием зеленой экономики.

Россия обладает огромными необходимыми ресурсами для перехода к зеленой экономике: человеческими, материальными, технологическими и природными. Природа является важнейшей частью богатства страны. По оценкам Всемирного Банка доля природного капитала в структуре национального богатства России составляет около 70 %. Содержащие значительную долю мировых запасов полезных ископаемых земли страны создают внушительный природно-ресурсный потенциал России, который имеет глобальное значение. В то же время, говоря о странах СНГ можно сказать, что, в этих странах так же необходим переход с традиционно существующей экономической системы на модель устойчивого развития. Имея низкую ресурсо- и энергопроизводительность представители всех стран признают, что необходимо пересмотреть существующую экономическую модель в пользу менее ресурсозатратной и более устойчивой. При этом этот процесс должен пройти без экономических потерь и вывести страны из существующего кризиса. Приоритетной чертой роста зеленой экономики является радикальное повышение энергоэффективности и для России и соседних стран эта задача является сверхактуальной. Тем самым приоритетны задачи по структурно-технологическим сдвигам в промышленности для перехода от сырьевой «коричневой» модели экономики к зеленой в направлении увеличения объема технологичных отраслей, осуществляющих глубокую переработку сырья и с небольшим экологическим воздействием.

Так как страны СНГ находятся только в начале пути изменения экономической модели в сторону устойчивого экологичного развития на исполнение некоторых целей потребуется долгий процесс трансформации и модернизации экономики, изменение структуры и технологии существующей модели и формирования новой. И в этот переходный период основным локомотивом экономики в любом случае останется энергетический сектор. В связи с этим важной задачей является снижение издержек такого перехода и радикальное повышение эффективности использования природных ресурсов.

Можно сделать вывод что Россия и страны СНГ полностью готовы к переходу на зеленую модель экономики, однако они находятся только в начале пути перехода к устойчивому развитию. Опираясь на перспективы развития данной области эксперты предсказывают переход к зеленой экономике к 2050 году и чтобы прийти к необходимому результату будет проделан огромный пласт трансформаций существующей экономической модели.

Список использованных источников

1. Кожевников, С.А., Лебедева М.А. Проблемы перехода к зеленой экономике в регионе (на материалах Европейского Севера России) // Проблемы развития территории. 2019. № 4 (102). С. 72–88. DOI: 10.15838/ptd.2019.4.102.
2. Экологизация экономики в странах восточного партнерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oecd.org/environment/outreach/EaPGREEN-Brochure-Russian-2014.pdf> (Дата обращения: 28.11.2021 г.)
3. Проблемы и перспективы перехода к «зеленой экономике» в Республике Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://articlekz.com/article/28371> (Дата обращения: 28.11.2021 г.)
4. Леонов, С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. 2021. №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).
5. Леонов, С.А. Влияние миссии компании на организацию внутренних бизнес-процессов // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov2.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

BUILDING A GREEN ECONOMY IN CIS COUNTRIES

M.S. Shcherbakova

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article is devoted to studying the introduction of the principles of the green economy and changes in the existing model of economic development in the territory of the CIS countries. The process examined the existing model of the economy and the reasons for the need to replace it with a greener one.

Key words: green economy, sustainable development, CIS countries, environmental development.

ВЛИЯНИЕ НЕСТАБИЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОМПАНИИ НА ЕЁ БЛАГОПОЛУЧИЕ

А.А. Ахметшина¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Данная статья посвящена анализу взаимосвязи депрессивных заболеваний сотрудников и экономических затрат организации на решение этих проблем. В ней подробно рассматриваются сферы финансовых затрат фирмы и способы предотвращения их появления.

Ключевые слова: депрессия, большое депрессивное расстройство, бизнес, затраты на лечение, сотрудники.

Психологические проблемы крайне распространены в последнее время. Депрессия многократно упоминается как «болезнь 21 века», поэтому актуальность данного вопроса крайне высока. Состояние ментального здоровья населения влияет на все сферы жизни, поэтому проблема важна и для руководителей компаний.

Депрессия [1] – психическое расстройство, при котором наблюдается тревожное, апатичное, угнетённое состояние с проявлением ангедонии (утрата способности получения удовольствия). Симптоматикой которого являются: саморазрушение, необоснованное чувство вины, заниженная самооценка, пессимизм, нарушение сна, тревожность, заторможенность, суицидальные тенденции и другое. Что влияет на все социальные сферы жизни человека.

Большое депрессивное расстройство [2] (далее употребляется как БДР) – подразделение депрессии, которое может проявляться соматизированно (так называемая «депрессия без депрессии»).

Вышеперечисленные болезни крайне распространены в последнее время. Согласно статье газеты «Коммерсантъ» [3], генеральный директор Центра имени Сербского Зураб Кекелидзе, который ответственен за предоставление информации о количестве болеющих депрессивным расстройством во Всероссийскую Организацию Здравоохранения, утверждает, что около 8 миллионов граждан Российской Федерации страдают от депрессии, это составляет около 5,5 % от всего населения России. Так же, по мнению психотерапевтов, почти половина людей, страдающих от этого расстройства, не обращаются за помощью.

Согласно статистике Международного консорциума психиатрической эпидемиологии (ICPE), средний процент населения, страдающего от депрессии, варьируется от 8 до 12. Самый высокий показатель в США – 16 %.

Исследования показывают, что процентное соотношение молодых людей с БДР, в возрасте от 18 до 34, возросло. В 2010 из 15,5 миллиона больных только 5,4 миллиона (35 процентов) составляли молодые люди, когда в 2018 году от БДР страдали 17,5 миллиона, из которых 8,3 миллиона (47 процентов) относились к этой возрастной группе, которая сейчас составляет крупный слой сотрудников различных организаций.

Психотерапевты, с приходом пандемии COVID-19, прогнозируют повышение количества обращений людей с депрессивным расстройством. Центры по контролю и профилактике заболеваний оценивают среднюю распространённость в 27 процентов во время пандемии, что превышает показатель 2019 года, в котором процент составлял 7, более чем в 3 раза.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

Болезнь показывает своё влияние и на экономику, т.к. сильно страдает работоспособность граждан. Так, согласно данным American Psychiatric Association [4], примерно 6-7 % штатных работников в США испытали БДР в течение последнего года, а общее экономическое бремя БДР оценивается в 210,5 миллиардов долларов на 2015 год и 326 миллиардов на 2018. Из которых, согласно Scientific American [5], только 11 процентов было связано с прямыми затратами на лечение БДР, в то время как на лечение сопутствующих заболеваний было потрачено 24 процента. Ещё 4 процента являются расходами, связанными с самоубийствами, и 61 процент от общей суммы пошли на покрытие затрат из-за повышения прогулов на рабочих местах, в связи с плохим самочувствием. В России подобные статистические исследования не проводились. Такая статистика не сильно радует предпринимателей, особенно настораживает дисбаланс прямых и косвенных затрат на лечение недугов работников. При этом второй коэффициент продолжает расти, т.к. с каждым годом продолжительность лечения БДР только возрастает из-за чего увеличивается и длительность больничных (т.к. депрессия официально признана заболеванием, она сопровождается оплачиваемыми нерабочими днями до выздоровления). Исходя из этого, каждый руководитель заинтересован в снижении склонности к БДР своих работников, во избежание затрат и потери рабочей силы.

Действенными способами на данный момент являются:

1. Групповые мероприятия, посвящённые данной тематике. Они будут повышать осведомлённость в данной сфере, что позволит сотрудникам вовремя заметить симптомы заболевания и обратиться за помощью до критического момента и так же научит видеть их у других членов общества. В США существует сервис «Right direction» [6], который помогает компаниям предоставлять информацию о психологических расстройствах своим работникам, по средствам мероприятий и конференций.

2. Тимбилдинг мероприятия. Они помогают сплочённости организации, что повышает уровень психологической поддержки между сотрудниками и предотвращает появление БДР.

3. Снижение количества переработки. Неподходящие условия труда являются частой причиной возникновения депрессии.

4. Медицинское страхование. Оно позволяет сотрудникам обратиться за помощью при первом появлении симптомов, не усугубляя ситуацию до тяжёлых депрессивных расстройств и суицидальных тенденций.

Применяя подобные методы, компания сможет снизить количество случаев БДР. Сотрудники будут лучше осведомлены о симптоматике болезни и смогут вовремя обратиться за помощью. Остальные сотрудники будут лучше понимать состояние сослуживца, что тоже сможет повлиять положительно на терапию и снизит затраты компании.

Список использованных источников

1. Депрессия // Электронная энциклопедия Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Депрессия>. – Дата доступа: 20.11.2021.

2. Большое депрессивное расстройство // Электронная энциклопедия Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Большое_депрессивное_расстройство. – Дата доступа: 20.11.2021.

3. Эксперт: около 8 млн россиян находятся в депрессии // Новостной информационный портал газеты «Коммерсантъ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3273624>. – Дата доступа: 20.11.2021.

4. Quantifying the Cost of Depression // American Psychiatric Association [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://workplacementalhealth.org/mental-health-topics/depression/quantifying-the-cost-of-depression>. – Дата доступа: 20.11.2021.

5. Major Depressive Disorders Have an Enormous Economic Impact // Scientific American [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.scientificamerican.com/article/major-depressive-disorders-have-an-enormous-economic-impact/#>. – Дата доступа: 20.11.2021.

6. Right direction [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rightdirectionforme.com/for-employers/>. – Дата доступа: 20.11.2021.

7. Леонов, С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. 2021. №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).

8. Леонов, С.А. Влияние миссии компании на организацию внутренних бизнес-процессов // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov2.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

9. Леонов, С.А. Бизнес-наставничество как дополнительный фактор обеспечения конкурентоспособности субъектов предпринимательской деятельности // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

THE IMPACT OF THE UNSTABLE PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE COMPANY ON ITS WELL-BEING

A.A. Akhmetshina

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article is devoted to the analysis of the relationship between depressive diseases of employees and the economic costs of the organization to solve these problems. It discusses in detail the areas of financial costs of the company and ways to prevent their occurrence.

Key words: depression, major depressive disorder, business, treatment costs, employees.

УДК 658.3.07

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ООО «ПИК»)

Э.А. Авхадиева, Л.П. Кузьмина

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

В статье рассмотрена психология управления персоналом в современной компании, выявлены основные достоинства и недостатки данного управленческого аспекта и предложены конкретные мероприятия по устранению недостатков.

Ключевые слова: менеджмент, психология, руководитель, компания, методы управления, персонал.

Психология управления персоналом становится значимым фактором, обеспечивающим конкурентоспособность и стабильность работы организаций. Любой руководитель заинтересован в том, чтобы его компания развивалась и становилась успешнее. А для этого необходимо владеть умением понимать и мотивировать подчиненных, поскольку коллеги и сотрудники – это люди, которые приводят компанию к успеху. Об актуальности темы свидетельствует такой факт

как кризисная обстановка в стране: когда коронавирусная инфекция набирала обороты, – некоторые компании стали увольнять своих сотрудников.

Руководитель компании или подразделения открывает возможности и личностные свойства своих подчиненных путем применения некоторых методов управления. Все эти методы (экономические, административные (организационно-управленческие) и социально-психологические) пересекаются и дополняют друг друга, и если их результаты компетентны в рабочем процессе, в управленческой деятельности, то это даст хорошие результаты для дальнейшей работы организации, которые впоследствии станут успешным развитием компании.

Компания ООО «ПИК» была создана в 2018 году для оказания бухгалтерских и юридических услуг в городе Казань. На данный момент в ней работает 12 человек. Основная специализация компании – осуществление бухгалтерского сопровождения хозяйственной деятельности клиентов.

Оценка состояния психологии управления персоналом в ООО «ПИК» систематизирована, четко формализована, ориентирована на затраты, связанные с организацией кадровой деятельности, и позволяет соотнести её результаты с результатами деятельности компании в прошлом, а также с результатами других компаний.

Представим основные достоинства и недостатки состояния психологии управления персоналом в ООО «ПИК».

К достоинствам можно отнести:

- Знание методов управления конфликтами в организации;
- Знание современных технологий мотивации труда;
- Знание системы психологических и профессиональных приемов,
- позволяющих эффективно организовывать деятельность по достижению целей;
- Знание корпоративной этики;
- Владение эффективными управленческими методами, которые
- позволяют создавать благоприятные условия для максимального развития человеческого потенциала.

К недостаткам относится:

- Несоблюдение основ этики деловых отношений внутри организации;
- Усреднённый подход к каждому работнику;
- Недостаточный практический опыт применения психологических и профессиональных приёмов воздействия на коллектив по достижению целей компании;
- Неумение вовремя увидеть наличие конфликта среди коллег в организации.

Как видим, достоинств состояния психологии управления персоналом в организации больше, чем недостатков. Но это не говорит о том, что компании не стоит развиваться и стремиться к чему-то перспективному.

Поэтому предлагаем следующие мероприятия по совершенствованию психологических аспектов управления персоналом в компании ООО «ПИК»:

- Приглашение бизнес-тренера для повышения эффективности работы в компании;
- Проведение тренинга с психологом;
- Организация совместных мероприятий с коллегами в целях лучше узнать каждого работника;
- Внедрение теоретических знаний психологии в работу компании;
- Улучшение психологического климата в коллективе путём проведения тимбилдинга.

Считаем, что предложенные мероприятия смогут усилить психологическую составляющую управленческой деятельности, повысить работоспособность сотрудников и эффективность работы организации в целом.

Список использованных источников

1. Зуева, А.П. Мотивация и стимулирование сотрудников с целью повышения эффективности работы / А.П. Зуева, А.Н. Тихомирова // Молодежный научный вестник. – 2017. – № 4 (16). – 274 с.
2. Карпов, А. В. Психология менеджмента. Учебник для академического бакалавриата. – Москва: Юрайт. 2019. – 584 с.
3. Пичугин, В.Г. Психология влияния в управлении персоналом. Учебное пособие. – Москва: Прометей. – 2020. – 144 с.

PERSONNEL MANAGEMENT PSYCHOLOGY (ON THE EXAMPLE OF THE COMPANY «PIK» LLC)

E.A. Avkhadieva, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

The article examines the psychology of personnel management in a modern company, identifies the main advantages and disadvantages of this management aspect and proposes specific measures to eliminate the shortcomings.

Key words: management, psychology, leader, company, management methods, personnel.

УДК 657.1

УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Э.Р. Билялова

*Казанский национальный исследовательский технологический университет,
г. Казань, Россия*

В данной статье рассматривается категория качества человеческих ресурсов как одна из важных составляющих конкурентоспособности организации сферы услуг.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий капитал, сфера услуг, конкурентоспособность, управление персоналом, управление качеством.

На сегодняшний день ОАО «РЖД» с организационной точки зрения, представляет собой сложную структуру, и включает аппарат управления, структурные подразделения, развитую филиальную сеть, зарубежные представительства ОАО «РЖД» (г. Минск, г. Будапешт, г. Пекин, г. Пхеньян, г. Варшава, г. Братислава, г. Киев, г.Хельсинки, г. Париж и другие).

Одним из основных современных направлений создания эффективной системы управления предприятием является использование системы менеджмента качества, а именно применение одного из восьми его принципов- процессного подхода к организации и управлению финансово-хозяйственной деятельностью предприятия. Как известно, одним из основных факторов улучшения финансово-хозяйственной деятельности предприятия (максимизации прибыли и т.д.) является эффективное управление качеством человеческих ресурсов.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли.

Качество человеческих ресурсов организации - это совокупность свойств и характеристик субъектов, которые обусловлены их способностью удовлетворять определенным требованиям

(уровень образования, наличие компетенций и компетентность, состояние здоровья и пр.). Качество человеческих ресурсов формируется под воздействием большого количества объективных и субъективных факторов.

Управление качеством человеческих ресурсов в организации предполагает реализацию комплекса мер по следующим направлениям:

- определение качеств (личных и деловых), необходимых для успешного осуществления деятельности;
- определение форм, методов и средств управления качеством человеческих ресурсов;
- определение критериев качества, т.е. соответствие полученного результата установленным требованиям;
- разработка стандартов качества, в том числе в разрезе профессиональных групп и должностей.

Таблица 1 – Критерии качества человеческих ресурсов

Критерии оценки профессиональных качеств работника	Профессиональная компетентность (наличие у работника профессиональных знаний и умений)
	Деловые качества (отношение к рабочему процессу)
	Нравственные качества (система морально-этических ценностей)
	Работоспособность
Критерии оценки результативности труда работника	Качество и востребованность услуги
	Удовлетворенность потребителей
Критерии эффективности управления качеством	Инновационность
	Мотивация на качество
	Удовлетворенность трудом
	Качество предоставляемой услуги

Особенностью управления персоналом в ОАО «РЖД» является то, что возможности и потенциал Компании по обеспечению устойчивого развития характеризуются наличием в Компании персонала, который обладает высокой квалификацией. При этом руководством компании проводится политика, которая направлена на увеличение престижа компании как работодателями. Для этого в компании проводится активная социальная политика, разрабатываются мероприятия по совершенствованию мотивации и развития персонала.

Далее с помощью таких методов, как: метод опроса (анкетирование), метод моделирования (с использованием метода экспертных оценок) был проведен анализ текущего состояния управления человеческими ресурсами внутри организации.

Исследование проведено методами оффлайн-опроса.

В опросе участвовал руководитель, специалисты, служащие, рабочие Казанского отделения компании РЖД - Горьковская железная дорога. Казанское территориальное управление находится в Казани и расположена по адресу улица Чернышевского, 36/14. В опросе участвовало 182 респондента. По данным проведенного опроса определена степень удовлетворенности сотрудников своим местом работы и результатом трудовой деятельности.

Для получения практических оценок (независимых) был использован метод экспертных оценок. Выборка по которым представлена в Таблице 2.

По итогам исследования, было выяснено, что эксперты оценили высокий уровень компетентности руководителей и наличие системы социальной защиты работников предприятия. Кроме этого низкая оценка дана по критерию вовлеченность персонала в результаты хозяйственной деятельности организации и наличие трудовых династий.

Низкая оценка дана экспертами по критерию возможность карьерного роста персонала и слабая мотивация персонала к трудовой деятельности.

Также следует отметить недостаточное финансирование мероприятий по управлению персоналом. К недостаткам экспертами отнесен высокий средний возраст руководителей. Слож-

ные условия работы и невысокий уровень заработной платы приводит к высокой текучести кадров и наличию вакансий.

Анализ кадрового потенциала ОАО «РЖД» показал следующие позитивные моменты:

1. стабильность в составе кадров по категориям и по возрасту;
2. вырос уровень образования ОАО «РЖД»;
3. прием на работу на ОАО «РЖД» осуществляется на основе конкурса;
4. рост заработной платы и материальных поощрений за анализируемый период.

Негативные моменты в динамике и структуре кадров проявляются в следующем:

1. снижение численности работников за анализируемый период свидетельствует о снижении опытного кадрового потенциала на предприятии;
2. неполная укомплектованность кадрами;
3. существует текучесть кадров на предприятии, основными причинами текучести кадров являются: неудовлетворенность условиями труда, характером работы, уровнем заработной платы, социальными льготами (в т.ч. необеспеченность жильем), увольнение работников в связи с достижением пенсионного возраста, перемена места жительства и прочие.

Анализ кадровой политики и осуществления кадровых функций деятельности ОАО «РЖД» проведенный в рамках практики, позволяет выделить следующие рекомендации по совершенствованию и повышению уровня эффективности системы управления персоналом на основе методов, характеризующих формирование системы управления персоналом и методов определения направления дальнейшего развития системы менеджмента качества. Последние включают следующие мероприятия:

- 1) повышение информированности всех работников ОАО «РЖД» о действующих программах обучения, адаптации, молодежных программах и др.;
- 2) систематическое проведение мониторинга удовлетворенности каждой программой обучения и в целом всех действующих программ улучшения условий труда;
- 3) увеличить охват действующими программами работников предприятия;
- 4) поощрять личную инициативу работников к принятию участия в действующих программах повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров.

Список использованных источников

1. Ахмадуллин, И.Р., Фатхуллина Л.З. Особенности конфликтов в организации: социальный аспект / И.Р. Ахмадуллин, Л.З. Фатхуллина // Управление устойчивым развитием. – 2018. – №2. – С. 41-46.
2. Труд и социальное развитие: Слов. / под ред. Е.С. Строева, Е.В. Белкина, Е.Д. Катульского, М.А. Коробейникова. – Москва: ИНФРА-М, 2001. – 272 с.
3. Дьяконова М.А., Шарипов Ф.Ф. Эволюция понятия «управление человеческими ресурсами». URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-ponyatiya-upravlenie-chelovecheskimi-resursami> (дата обращения: 01.12.2021).

QUALITY MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE ORGANIZATION

E.R. Bilyalova

*Kazan National Research Technological University,
Kazan, Russia*

This article examines the category of human resource quality as one of the important components of the competitiveness of the organization of the service sector.

Key words: human resources, human capital, service sector, competitiveness, personnel management, quality management.

О ПОНЯТИИ «КАДРОВЫЙ РИСК» СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» И ЕГО ТИПОЛОГИИ

В.Г. Бодров, О.А. Вдовина

*ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»,
г. Пенза, Россия*

В статье представлен обзор подходов к понятию «кадровый риск». Определены особенности кадровых рисков строительной организации. Обобщены подходы современных ученых к типологии кадровых рисков.

Ключевые слова: кадровый риск, строительная организация, типология.

Строительные организации, являясь одной из движущих сил развития современного общества и одной из важнейших составляющих экономики современной России, осуществляют свою деятельность в сложных нестабильных условиях, которые характеризуются жесткой конкуренцией. Деятельность строительных организаций осуществляется под влиянием различных факторов внешней среды и всегда связана с рисками.

Источники рисков достаточно многочисленны. Зачастую их классифицируют на внешние и внутренние. Среди внешних рисков следует отметить: законодательство; реакция рынка на выпускаемую продукцию; действия конкурентов и др.

К внутренним рискам относят особые требования и ограничения проекта, используемые технологические решения; компетентность исполнителей; особенности управления проектом и др.

Рисковыми ситуациями в строительстве могут быть:

- ошибки в формировании проектной и сметной документации;
- некачественная организация строительства;
- нарушение технологий и технологических последовательностей выполнения работ;
- другие многочисленные рисковые ситуации.

Но какая бы не была рисковая ситуация, она в первую очередь связана с человеческим фактором, который имеет решающее значение среди других внешних и внутренних факторов. Многие организации испытывают значительные кадровые риски, «связанные с вероятностью реализации антропогенных угроз, то есть угроз, исходящих от людей» [1, С. 82]. Именно человеческий фактор обуславливает возникновение кадровых рисков, являющихся, по мнению специалистов, самым значимым видом риска для строительной организации. Как отмечают С.Д. Резник и О.В. Холькина «По официальным данным международного рейтинга аудиторской компании Ernst and Young 2020 года кадровые риски входят в десятку основных рисков, приносящих угрозу функционированию организаций» [9].

Это обуславливает высокий интерес ученых к содержанию понятия «кадровый риск строительной организации», а также его типологии.

Содержание понятия «кадровый риск» и его влияние на деятельность организаций представлены в многочисленных работах отечественных ученых

Методики оценки кадровых рисков рассматриваются Берсеновой М.И. [1], Живайкиной К.В., Климовой С.В. [4], Ивашкиной А.В. [5], Резником С.Д., Холькиной О.В. [9] и другими исследователями.

Типология кадровых рисков представлена в работах таких ученых, как Величко Я.И. [3], Левитская И.А., Садовникова М.П. [6], Масленникова Ю.Л. [7], Якименко Е.А. [11] и др.

А.Е. Митрофанова рассматривает «кадровый риск» как ситуации, отражающей опасность нежелательного развития событий, которые напрямую или косвенно затрагивают функционирование и развитие организации, персонала, общества в целом, и наступление которых связано с объективно существующей неопределенностью, обусловленной рядом причин: неэффективностью системы управления персоналом; поведением, действием (бездействием) персонала; внешней средой организации» [8].

По мнению Ю.Л. Масленниковой «Риски, связанные с управлением персоналом, либо «кадровые риски» – это возможные потери или угрозы, связанные с персоналом, работающим на предприятии» [7].

Е.А. Якименко предлагает следующее определение понятия «Кадровый риск – ситуация, отражающая опасность нежелательного развития событий, которые напрямую или косвенно затрагивают функционирование и развитие организации, персонала, общества в целом и наступление которых связано с объективно существующей неопределенностью, обусловленной рядом причин: неэффективностью системы управления персоналом; поведением, действием (бездействием) персонала и внешней средой организации» [11].

Обобщая подходы вышеуказанных исследователей к содержанию понятия «кадровый риск», следует отметить, что в большинстве случаев под риском понимают вероятное для строительного проекта событие, наступление которого может как отрицательно, так и положительно отразиться на его параметрах и результатах.

Обратимся к некоторым типологиям кадровых рисков, представленных в работах современных исследователей.

Так, А.Е. Митрофанова предлагает следующую классификацию кадровых рисков [8]:

- по сфере локализации (внешние и внутренние);
- по источникам рисков (риски персонала и риски системы управления персоналом);
- по объекту риска (риски работника, организации, государства);
- по систематичности проявления (систематические и несистематические);
- по видам деятельности организации (производственная, финансовая, коммерческая, инновационная, управленческая и др.);
- по результатам деятельности (чистые и спекулятивные);
- по возможным размерам ущерба (локальные, средние, значительные, глобальные);
- по степени регулярности (разовые, регулярные, постоянные);
- по степени чувствительности заинтересованных лиц (допустимые, приемлемые, недопустимые);
- по степени правомерности (оправданные и неоправданные);
- по причинам возникновения (случайные и неслучайные).

В классификации кадровых рисков Ю.Л. Масленниковой выделены их следующие типы [7]:

- количественные (связаны с недостатком или избытком персонала в организации) и качественные (при которых фактические характеристики кадров организации не соответствуют требованиям, которые организация выдвигает для своих работников);
- по источнику возникновения (связанные с планированием потребности в персонале, вызванные некачественным набором персонала, связанные с адаптацией, риски мотивации, оценки и развития персонала);
- по результатам последствий (наносящие ущерб имуществу или деловой репутации организации);
- по возможности прогнозирования (прогнозируемые и непрогнозируемые);
- по возможности страхования (страхуемые, не страхуемые, не подлежащие страхованию).

Е.А. Якименко предлагает следующую классификацию кадровых рисков [11]:

- риски утраты человеческого капитала;
- риски утраты материальных активов;
- информационные и коммерческие риски;
- риски управления человеческими ресурсами.

Как показывают исследования, существующие классификации кадровых рисков значительно пересекаются друг с другом, имея при этом некоторые отличия в зависимости от целей исследования, которые преследовали ученые.

Кадровые риски, которыми руководство организации может управлять, могут возникнуть на любом этапе управления персоналом в организации или в любой подсистеме системы управления персоналом организации. В связи с этим дальнейшее исследование будет направлено на изучение особенностей, определение степени риска и разработку рекомендаций по их миними-

зации в системе управления персоналом строительной организации следующих видов кадровых рисков:

- риск создания негативного имиджа компании на этапе поиска кандидата;
- риски, возникающие на начальном этапе работы сотрудника в организации;
- риски, возникающие в процессе работы с персоналом;
- риски при работе с персоналом на этапе увольнения сотрудника.

Таким образом, кадровые риски, являющие наиболее весомыми рисками для строительной организации, представляют собой вероятные события, наступление которых может как отрицательно, так и положительно отразиться на результатах ее деятельности. Обзор существующих классификаций кадровых рисков позволил определить те их виды, которыми организация может управлять и которые, в связи с этим, требуют постоянного мониторинга и оценки.

Список использованных источников

1. Берсенева, М.И. Технология выявления и минимизации кадровых рисков в системе управления персоналом / М.И. Берсенева // Наука без границ. – 2017. – № 4 (9). – С. 82-84.
2. Вдовина, О.А., Резник С.Д., Сазыкина О.А. Стратегия кадрового менеджмента. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 167 с.
3. Величко, Я.И. Классификация кадровых рисков предприятия / Я.И. Величко // Экономика транспортного комплекса. – 2019. – № 33. – С. 119-137.
4. Живайкина, К.В., Климова С.В. Особенности некоторых методов оценки кадровых рисков организации / К.В. Живайкина, С.В. Климова // E-Scio. – 2018. – № 12 (27). – С. 116-123.
5. Ивашкина, А.В. Анализ некоторых методов оценки кадровых рисков / А.В. Ивашкина // Colloquium-journal. – 2019. – № 26-9 (50). – С. 48-50.
6. Левитская, И.А., Садовникова М.П. Риски как фактор увеличения стоимости строительного проекта / И.А. Левитская, М.П. Садовникова // Проблемы теории и практики управления. – 2021. – №8. – С. 118-126.
7. Масленникова, Ю.Л. Кадровые риски: классификация и управление // Контроллинг. 2017. № 66. С. 36-39.
8. Митрофанова, А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации. Автореферат дис. на соиск. учен.ст. канд.экон.наук. – Москва, 2013.
9. Резник, С.Д., Холькина О.В. Кадровый аудит как диагностика рисков в системе управления персоналом организации / С.Д. Резник, О.В. Холькина // Экономика строительства. – 2021. – №6. – С. 35-47.
10. Сазыкина, О.А., Буровкина М.М. Кадровая политика и кадровая стратегия современной компании / О.А. Сазыкина, М.М. Буровкина // Дружковский вестник. – 2018. – № 2 (22). – С. 104-110.
11. Якименко, Е.А. Классификация кадровых рисков / Е.А. Якименко // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2017. – Т. 3. № 13. – С. 888-889.

ON THE CONCEPT OF «PERSONNEL RISK» OF A CONSTRUCTION ORGANIZATION AND ITS TYPOLOGY

V.G. Bodrov, O. A. Vdovina

*FSBEI HE «Penza State University of Architecture and Construction»,
Penza, Russia*

The article provides an overview of approaches to the concept of «personnel risk». The features of personnel risks of a construction organization have been determined. The approaches of modern scientists to the typology of personnel risks are generalized.

Key words: personnel risk, construction organization, typology.

ИНСТРУМЕНТЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ ОРГАНИЗАЦИИ

В.В. Бородин

*Челябинский государственный университет,
г. Челябинск. Россия*

В статье рассмотрена необходимость управления человеческим ресурсом с целью создания условий повышения инновационной среды организации. Проведено теоретическое исследование формирования понятийного аппарата в части содержания понятий «инновация», «инновационная среда».

Развитие человеческих ресурсов является необходимым условием для реализации стратегических задач любой организации. Система управления человеческими ресурсами должна быть модернизирована в соответствии с требованиями инновационного развития.

Ключевые слова: инновационные процессы, человеческие ресурсы, инновации, конкурентоспособность, инновационная деятельность.

Активизация инновационной деятельности и рост инноваций являются актуальной задачей современного этапа развития отечественной экономики в сложившихся условиях. В рамках действующей государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика» одной из приоритетных целей экономического развития является повышение инновационной активности бизнеса.

Разработка и успешное внедрение инноваций в управлении человеческими ресурсами являются ключом к успешному достижению поставленной цели. Поэтому развитие инструментария в управлении человеческими ресурсами для создания инновационной среды организации в целях обеспечения ее адаптации к современным быстроменяющимся условиям является сегодня первостепенной задачей для науки и практики управления.

Актуальность исследования подтверждается также сложившейся ограниченностью ресурсов для осуществления инновационной деятельности с целью эффективного их использования. Однако это не исключает наличия важной проблемы развития инновационной активности организации, в основе которой лежит человеческий фактор как главная движущая сила экономического развития.

В конце XX века. мировая экономика вступила в постиндустриальную стадию экономического развития. Формирование инновационной экономики требует резкого увеличения спроса на инновации, их предложения и системной организации связей между производством знаний и инновациями.

Важным элементом современной экономики являются не компании, ориентированные на производство конкретных видов продукции, а инновационные постиндустриальные организации, в которых работают творческие и целеустремленные работники, способные самостоятельно анализировать большой объем информации.

Таким образом, инновации и управление человеческими ресурсами играют все более важную роль в поддержании конкурентоспособности организаций во времена быстрых изменений и усиления конкуренции. Любое изменение требует изменения мышления. В любом случае, если новый порядок вещей отличается от старого, то необходимо по-новому взглянуть на всю систему.

Постоянное мастерство новаторства и творчества очевидно в организациях, признающих, что креативность при правильном использовании может дать компании конкурентное преимущество. Конкуренция на рынке сильно усилилась в сегментах, представленных интеллектуальным продуктом, что связано с текущим этапом научно-технического прогресса.

В современной экономике компании все чаще сталкиваются с постоянно меняющейся и конкурентной внешней средой. В этом контексте продуктивность и даже выживание компаний в большей степени зависят от их способности достичь сильной и конкурентоспособной позиции за счет гибкости, маневренности и адаптируемости.

Инновационное управление человеческими ресурсами - это деятельность, направленная на модернизацию системы управления человеческими ресурсами с целью обучения и продвижения творческого и инновационного потенциала сотрудников и повышения инновационного поведения сотрудников. Человеческие ресурсы (человеческие ресурсы) - это совокупность сотрудников, которые работают в организации.

Основным условием успеха инновационного менеджмента является гармонизация взаимоотношений между участниками инновационного процесса, заключающаяся в формировании и поддержании благоприятного климата для инвестиций в организацию.

Осуществляемые в России радикальные экономические преобразования, динамичные инновационные процессы во всех сферах экономической и производственной деятельности, а также обострение рыночной конкуренции и глобализация экономики вызывают глубокий интерес к отечественной науке и практике управления в мире. Опыт активизации человеческого фактора для достижения эффективности и конкурентоспособности организаций.

Успехи ведущих компаний развитых стран связаны с созданием высокоэффективных механизмов управления человеческими ресурсами на организационном уровне, основанных на формировании комплексного стратегического подхода к использованию и развитию потенциала трудовых ресурсов.

После экономического кризиса 1970-х годов в компаниях США, Западной Европы и Японии обострилось противоречие между бюрократической системой управления и ускорением научно-технического прогресса. В этот период активизировался пересмотр основных принципов традиционного технократического управления. завершилось формированием научной концепции управления человеческими ресурсами, которая обогатила практику управления прогрессивными методами, технологиями управления людьми в сложной инновационной среде.

Приоритетами были гибкие способы использования рабочей силы, постоянное улучшение качества человеческих ресурсов, новые подходы к организации и стимулированию работы, устранение культурных и этических факторов производительности и качества жизни на работе.

Сегодня самые успешные компании, независимо от национальности или отрасли, обладают общими характеристиками. Они обеспечивают безопасность работы, перспективные системы карьерного роста и развитие внутренней команды, а не глобальные кампании по набору персонала.

Они создают чрезвычайно широкие возможности для участия в принятии деловых решений. Они относятся к своим сотрудникам не как к сотрудникам, а как к членам общей корпоративной сети. Они развивают общую систему ценностей. Основываясь на критической важности долгосрочного благополучия корпорации, ее руководители демонстрируют настоящую преданность делу, а не просто стремятся к финансовым результатам.

В настоящее время в научной литературе большое внимание уделяется инновациям и инновационным технологиям управления человеческими ресурсами. Было представлено несколько точек зрения на развитие инновационных технологий.

Исследованию этой проблемы посвящены работы отечественных ученых. Среди этих ученых можно выделить работы Борисова Н.Н., Черепанова В.В., Зинченко Г.Н., Андреева Д.А., Лялина В.О., Виниченко М.В., которые рассматривают необходимость внедрения инновационных технологий в управление человеческими ресурсами.

Любая компания стремится повысить эффективность своей деятельности с минимальными затратами, но сегодня экономическое мышление и научно-технический прогресс не отстаиваются, и каждой организации срочно необходимо идти в ногу с новыми идеями и технологиями, чтобы эффективно выполнять свою работу.

В целом тенденции в области управления человеческими ресурсами носят глобальный характер и отражают стремление компаний-лидеров создавать высокоэффективные системы для реализации творческого и производственного потенциала.

Фундаментальная теоретическая позиция новой концепции - признание экономической полезности и социальной ценности человеческих ресурсов, развитие и развитие которых требует инвестиций, как и другие виды экономических ресурсов. Это не терминология, а принципиальное различие между концепцией управления людьми и концепцией управления человеческими ресурсами.

К факторам, обуславливающим необходимость внедрения новых инновационных технологий в области управления персоналом в компании, относятся: снижение темпов роста производства и показателей развития; неблагоприятное состояние экономики; снижение затрат на персонал; снижение производительности труда; повышенная текучесть кадров. Человеческий фактор играет центральную роль в интеллектуализации и компьютеризации производства.

Инновации в управлении людьми – это совокупность методов, направленных на поддержание этапов внедрения и внедрения нововведений. Эта концепция включает любую технологию, которая не получила широкого распространения. Нацелен на минимизацию затрат, повышение производительности труда.

В первом веке в теории и практике управления произошли изменения в концепциях управления людьми в связи с изменениями в экономическом, социальном и техническом развитии общества. На эволюционном пути развития управленческого мышления выделяется этап технократического управления, характеризующийся внедрением рациональных процедур управления людьми, усилением внешнего контроля и внедрением системы равного вознаграждения.

Конкретный инструментарий для реализации технократического менеджмента был предложен школой научного менеджмента, основателем которой является Ф. Тейлор.

Концепция тейлористов полагала, что работа – это прежде всего индивидуальная деятельность, и, следовательно, воздействие коллектива на работника является разрушительным и делает его менее продуктивным.

От работника не требовалось ни высокой квалификации, ни проявления инициативы и творческого потенциала в рабочей среде. Рабочие рассматривались как средство достижения организационных целей, таких как машины, оборудование, сырье.

Поэтому на данном этапе формируется система управления людьми, в которой вместо человека как личности только их функция - работа, измеряемая стоимостью рабочего времени. Кадровые службы в основном выполняют бухгалтерские и контрольные, а также административно-административные функции.

На современном этапе развития человеческих ресурсов активизация инновационной деятельности и повышение восприимчивости хозяйствующих субъектов к инновациям является актуальной задачей развития национальной экономики в современных условиях.

Согласно действующей государственной программе Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика» [3], одной из приоритетных задач экономического развития является повышение инновационной активности компаний.

Успешное развитие и внедрение инноваций в организационные и экономические системы является ключом к достижению этой цели. Поэтому разработка инструментов для повышения инновационной активности организации с целью обеспечения ее адаптации к быстро меняющимся современным условиям сегодня является первоочередной задачей науки и практики управления.

Одним из важнейших условий эффективности инновационной деятельности организации является развитие инновационного потенциала и инновационной восприимчивости человеческих ресурсов. При этом увеличить вклад каждого работника в прирост инновационной активности организации можно только путем создания подходящих благоприятных условий.

Все больше и больше рабочих мест являются гибридными. Следовательно, новые инструменты должны найти людей с нужным педагогическим потенциалом и навыками, а не только техническими или когнитивными навыками. Принцип сохранения разнообразия в коллективе - разнообразие - основа набора.

Новые технологии помогают избежать предвзятости в описании должностных обязанностей. Появилось новое поколение инструментов корпоративного обучения, и компании быстро их приняли. Это включает в себя так называемые платформы опыта – «платформы знаний» или

«платформы опыта», а также платформы микрообучения следующего поколения, передовые системы управления обучением и системы искусственного интеллекта, которые рекомендуют, локализуют программы и активируют процесс.

Кроме того, инструменты управления современной организации, в том числе инновационной, также можно отнести к эффективному управлению человеческими ресурсами, то есть к управлению инновационной восприимчивостью как главному условию способности и готовности персонала внедрять инновационные решения. процессы. Развитие роли человеческого фактора в факторной системе производства выходит на первый план в связи с возрастанием значения профессиональных и личностных качеств в инновационных процессах.

Эффективность деятельности организации, в том числе ориентированной на инновации, напрямую зависит от того, насколько в компании используется квалификация и интеллектуальный потенциал человеческих ресурсов, от отношения сотрудников к саморазвитию и интеллектуальному труду.

Управление инновационной деятельностью организации должно основываться на инновационной восприимчивости сотрудников, в свою очередь, на активизации мотивационного потенциала личности. Переход от мотивационного потенциала сотрудников к стадии «готовности к инновационным процессам» - результат эффективного управления мотивацией сотрудников.

Отражение этой идеи показано на рисунке 1.

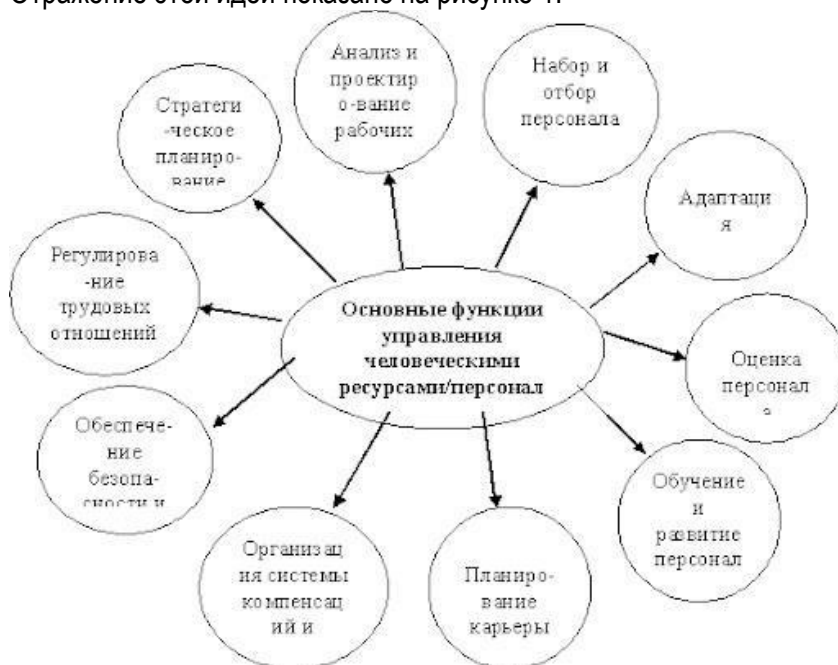


Рисунок 1 – Основные функции управления человеческими ресурсами.

Необходимо создать оптимальные условия для управления инновационной восприимчивостью персонала, в которых эффективная и действенная система мотивации играет ключевую роль. В современных быстро меняющихся экономических условиях необходимо включить механизм мотивации в управление инновационными процессами на этапе конкурентных преимуществ.

Долгосрочные конкурентные преимущества любой организации, естественно, основаны на человеческих ресурсах, то есть людях, их высокой квалификации, системе ценностей, знаниях, навыках и способностях, и желании достичь поставленных целей, этике работы.

Основные задачи организационного управления сегодня ориентированы на рациональное использование людей, однако в одиночку сотрудники не могут создать систему управления, характеризующуюся единством общих корпоративных целей и действий, ценностей и интересов. Очевидно, что объединение работников в единое целое, каждый со своими интересами, возможно только на основе эффективной организации его деятельности.

Доминирующая роль инноваций в развитии системы производства и общественного воспроизводства характеризуется специфическими социальными зависимостями, которые наглядно демонстрируют тесную взаимосвязь между инновационным менеджментом и увеличением человеческого фактора в развитии организации.

В конкурентной борьбе эти компании, страны и регионы мира выигрывают быстрее и эффективнее, чем другие, создавая и осваивая новые знания, лучше адаптируя предлагаемые продукты и услуги к дифференцированным и динамично развивающимся человеческим потребностям.

Это означает, с одной стороны, увеличение возможностей самореализации человека как работника, уменьшение рутинного участия, нетворческих элементов рабочего процесса, обогащение содержания работы, в то время как увеличение требования к качеству и квалификации персонала; с другой стороны, снижение устойчивости, увеличение факторов, увеличивающих неопределенность перспектив профессиональной карьеры.

Разработка и формирование инновационных управленческих технологий, основанных на актуализации гуманистических принципов управления, в современных условиях становится лучшим основанием для выработки групповых и организационных целей, решения производственных задач.

Отдавая должное теории и практике организационного управления, следует отметить, что качественно новая общественно-экономическая ситуация требует иного методологического обоснования приемов эффективного воздействия на персонал.

Пока же в сложившейся практике недостаточно полно исследованы факторы и критерии организационного управления человеческими ресурсами в условиях инновационного развития. Требуют содержательного исследования и практической апробации оценочные показатели эффективности системы управления человеческими ресурсами в процессе инновационной деятельности организации.

Слово «инновация» появилось в научной экономической и управленческой литературе в 1930-е годы (впервые этот термин использовал Й.Шумпетер) и поначалу употреблялось лишь в значении «диффузия культурных и экономических феноменов», то есть - как увеличение числа последователей, внедряющих нововведения вслед за новатором в ожидании более высокого результата.

Подразумевалось изначально, что инновация – это то, что не вписывается в существующие традиционные и культурные рамки экономики и управления. И лишь в 1950-1960-х годах, в связи с активно развивающимся техническим прогрессом на производственных предприятиях и распространением электронно-вычислительной техники, стал проявляться повышенный интерес к инновациям, в том числе и в управлении человеческими ресурсами. Но по-прежнему инновации противопоставлялись всему существующему в организации традиционно.

Подразумевалось, что инновация – это прежде всего новый проект, новая идея, новый метод.

Преуспели, в плане внедрения инноваций, развитые в социально-экономическом направлении страны: Япония, Южная Корея, Китай, США и другие. Именно в этих странах в управленческой деятельности стала возможной взаимосвязь традиционных особенностей (религия, быт, культура) и инновационных направлений (продукты производственных предприятий, зарубежные технологии, управленческие технологии).

Инновационная деятельность на предприятиях этих стран стала рассматриваться как возможность значимых социально-экономических достижений отдельным работником или группой работников. И уже в те годы инновации характеризовались как групповое или индивидуальное поведение работников.

Чуть позже, когда активно стала развиваться и методология в управлении персоналом, инновации стали различаться по определенным направлениям, по уровню сопротивлений инновационному процессу внутри организации.

Они стали восприниматься как сложный процесс, предусматривающий открытия, изобретения, появление какого-то совершенно нового продукта на рынке, маркетинговые действия в отношении этого продукта и другое. А вот отношение к поведению группы работников или от-

дельного работника стало рассматриваться уже в рамках всей инновационной деятельности в организации. В связи с этим к концу XX века в научных кругах стало возникать опасение, что инновации могут стать вообще чуждыми традициям.

Поэтому в процессе развития управления персоналом организации потребовалось осмысление инноваций и превращения их в организационные нормы, формирующиеся в процессе внутриорганизационных коммуникаций и переходящие затем в традиционные.

В настоящее время требуется именно такое отношение к инновациям: не лишая их преемственности с существующими в организации технологиями управления человеческими ресурсами, связывать их с перспективным будущим самой организации, которое станет эффективным и результативным именно благодаря этим инновациям, но при этом соблюдая имеющиеся в организации ценности и нормы управления персоналом.

Следует обращать внимание именно на такие инновации в технологическом обеспечении управления человеческими ресурсами, которые будут способствовать появлению новых технологий. Отсюда можно утверждать, что основной задачей исследований в плане инновационных технологий, проектов, процессов и программ является осмысление имеющихся уже традиционных ценностей в организации или таких ценностей, которые могут появиться, благодаря инновациям.

Результатом любой инновационной деятельности, в том числе и в управлении человеческими ресурсами, является появление высокотехнологического инновационного продукта, получение высокой прибыли, повышение конкурентного положения на рынке, решение проблем выживания в сложных экономических условиях.

Управления человеческими ресурсами – это основные методы, с помощью которых компания может влиять на формирование навыков, позиций и поведения индивидуумов, направленных на выполнение должностных обязанностей и, таким образом, на достижение корпоративных целей.

Управление человеческими ресурсами влияет на такие организационные показатели как производительность, гибкость, финансовая результативность. Это управление должно быть расширено за счет включения в него эффективности инноваций. Чтобы инновация состоялась, компании управляют человеческим капиталом, развивают корпоративную экспертизу для создания новых товаров и услуг.

Для этого руководство компании в первую очередь тщательно спланирует действия исполнения соответствующих задач в сфере деятельности компании. Эти спланированные действия так мотивируют индивидуумов, что те сами стремятся решить задачи и предпринять попытки для повышения результативности, а также вызовут желание сотрудников достигать целей бизнеса, таких как эффективность инноваций. Несмотря на то, что у компании есть доступ к знаниям, навыкам и экспертизе сотрудников, ей потребуются навыки эффективного использования инструментов управления знаниями, чтобы обеспечить максимальное включение персонала в процесс развития корпоративной экспертизы на пути к инновациям.

В настоящее время на рынок выходит новая рабочая сила – люди, которые отдадут предпочтение равноправным отношениям с компанией, ориентированы на самоопределение, обладают независимостью и технической грамотностью.

Современный работник является обеспеченным, более подвижным, единственным в своем роде, стоящим перед большим выбором, ищущим смысл своей жизни, стремящимся к достижению собственного достоинства и личностного роста, не медлящим в стремлении достичь своего.

Для того чтобы быть эффективными, менеджеры, руководящие такими сотрудниками, отмечают вклад таких сотрудников в общее дело, демонстрируют уважение к ним. Очевидно, что при переходе к цифровой экономике становятся неизбежными качественные преобразования процесса труда и становления нового типа рабочей силы, требующие новых форм управления и лидерства.

Американские ученые Д. Лоер и Т. Шварц обосновали концепцию «энергетического менеджмента», которую в самом общем виде можно рассматривать как внутреннюю атмосферу в

организации – философия, культура, система ценностей, образцы поведения и действий, служащие примерами для подражания и следования.

В современных условиях традиционные материальные активы, ресурсы организаций – так называемые тяжелые конкурентные преимущества прошлого – уступают место «легким» и подвижным конкурентным преимуществам – креативности, доверию, лидерству.

Будущее за креативной силой, воплощенной в тех или иных формах, а задача инновационного менеджера – выявлять людей, которые становятся источником притяжения и влияния, а в более широком контексте – источником развития организации (группы, сообщества) и ее изменения.

Демографическая ситуация в обществе характеризуется в настоящее время сокращением количества работоспособного населения. По данным Всемирной организации здравоохранения, на 9 человек, выходящих из работоспособного возраста, приходится один человек, вступающий в работоспособный возраст.

Изменения в экономике стран мира во многом определяются этим демографическим соотношением. Среди проблем, которые требуют последовательного решения, – преодоление нехватки человеческих ресурсов. Особенно остро эта проблема встает перед организациями, которые и ранее страдали от нехватки квалифицированных кадров

Таковыми организациями в России являются организации здравоохранения и социальной защиты, геронтологические организации.

Исследование проблем насыщения человеческими ресурсами в этих организациях демонстрирует значительную недостаточность и несистемность применяемой мотивации, в частности мотивации привлечения и удержания персонала.

Проблема недостатка квалифицированного персонала порождает новые проблемы, а именно:

1. Привлечение персонала более низкой квалификации, чем требуется, существенно снижает требования к качеству оказываемых услуг.

2. Некомпенсированная недостаточность персонала приводит к перегрузке работников. От этого не только страдает качество услуг, снижается их удовлетворенность. Неудовлетворенная часть сотрудников становится малоправляемой, теряет социальные и профессиональные ориентиры деятельности, которые подменяются необходимостью выполнить максимальный объем работы.

3. Перегруженность работников не оставляет времени для развития и обучения.

4. Избыточная нагрузка ведет к заболеваниям персонала, как физическим, так и психосоматическим, нарастает профессиональное выгорание.

5. Разнородность персонала, его сменяемость препятствуют формированию коллективных ценностей, созданию единой команды.

6. Снижается качество услуг, организация приобретает статус «неблагополучной», теряет клиентов и сотрудников.

Помимо этих факторов, существует объективная трудность работы с людьми, которая требует специфического подхода к организации труда и психологической разгрузке персонала. В условиях кадрового голода невозможно обеспечить полноценное внимание к сотрудникам и их труду.

Наличие перечисленных проблем порождает необходимость их преодоления путем удержания сотрудников, недопущения утечки кадров, создания положительной мотивации привлечения и труда.

Привлечение и удержание персонала – это процессы, имеющие высокое взаимное влияние.

Должность, представляющая интерес на рынке труда, обладает явными положительными характеристиками, которые и делают ее привлекательной. Причем наиболее ярким доказательством привлекательности является удовлетворенность человека, ее занимающего. Удовлетворенность, в свою очередь, способствует удержанию работника.

Удовлетворенность – это состояние удовлетворения, возникающее у человека после осознания того, что он достиг желаемой цели.

Также можно сказать, что удовлетворенность – это субъективная оценка качества тех или иных объектов, условий жизни и деятельности, жизни в целом, отношений с людьми, самих людей, в т. ч. и самого себя.

Удовлетворенность трудом – эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям его протекания. От удовлетворенности трудом, совершенствования форм его организации, гуманизации содержания зависит экономическая эффективность труда.

Рассмотрение вопроса привлечения и удержание персонала целесообразно в контексте функции менеджмента – мотивации, так как удовлетворенность трудом – наиболее заметный результат мотивации.

Мотивация – побуждение к действию; динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Впервые термин «мотивация» употребил А. Шопенгауер в статье «Четыре принципа достаточной причины». Мотивация – это широкий круг явлений, побуждающих человека к деятельности.

Сегодня этот термин понимается разными учеными по-своему. Например, мотивация, по В.К. Вилюнасу, это совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность.

Система мотивации может быть представлена как комплекс мер, направленных на побуждение человеческих ресурсов предприятия к реализации максимального объема высшей деятельности с целью их эффективного использования и развития в интересах организации. Иными словами, система мотивации – это инструмент управления человеческими ресурсами организации.

Несмотря на предпринимаемые меры по внедрению стандартов инновационного управления, существуют некоторые проблемы, препятствующие полному внедрению инновационного управления человеческими ресурсами. Чтобы этого избежать, необходимо применить некоторые корректировки в политике управления.

Это могут быть следующие меры:

1. Управление по принципам развития новаторства, постоянного обмена опытом и знаниями внутри и за пределами организации.
2. Поддержание инновационной среды и лидеров по новаторским идеям.
3. Ориентирование персонала на инновационную деятельность, применение эффективных стимулов для новаторов.

Одним из важнейших способов повышения эффективности труда предприятий и организаций в современных условиях является внедрение инновационных технологий управления человеческими ресурсами. Решение этой проблемы требует тщательного изучения особенностей внедрения инновационных технологий.

Задача инноваций в управлении человеческими ресурсами в компаниях – это не только отбор компетентных и заинтересованных работников, но и умение их удерживать, развивать их профессиональную компетентность в масштабах имеющейся стратегии.

В этом случае человеческие ресурсы выступают не только основным элементом производства новой продукции, но и частью стратегии развития компании. Поэтому любой конкретный специалист – это не только сумма издержек, но и фактор, увеличивающий прибыль, производительность и интенсивность труда.

Проведенное исследование показывает, что успешное управление инновационной деятельностью организации возможно с применением действующей системы мотивации, в которой мотивационный потенциал выступает в качестве движущей силы инновационной активности работников. Развитие способности и готовности руководителей и персонала организации к восприятию инноваций на основе активизации мотивационного потенциала человеческих ресурсов становится инструментом повышения инновационной активности предприятия.

Таким образом, внедрение инноваций в управление человеческими ресурсами можно определить как специализированную деятельность, которая направлена на модернизацию си-

системы управления человеческими ресурсами с целью развития творческого и инновационного потенциала персонала и стимулирования инновационного поведения сотрудников компании.

Знание современных тенденций в области инновационных технологий в управлении человеческими ресурсами поможет развить взаимосвязи и обеспечить грамотное удовлетворение интересов руководства и персонала организации.

Также, исследование механизмов управления человеческими ресурсами организации в условиях инновационного развития требует углубленной разработки, а существующие на сегодняшний день теоретические положения – внимательного анализа, обобщения и увязывания с реалиями.

Список использованных источников

1. Варакулина, М.В. Система управления персоналом предприятия: концептуальная модель и механизм ее реализации: монография / М.В. Варакулина. – Брест: БрГУ, 2019. – 178 с.
2. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – Москва: Проспект, 2017. – 688 с.
3. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – Москва: Дашков и К°, 2017. – 387 с.
4. Гурова, Т.И. Инновационные технологии в управлении персоналом / Вестник РМАТ – № 1 – 2017. – С. 34-36.
5. Инновации в сфере управления персоналом / Д.Ю. Королёва, А.В. Питилимов, Н. Л. Синева и др. // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 1 (35). С. 173–178. – Текст : непосредственный.
6. Миронова Е. К. Инновационные подходы в практике управления персоналом конкурентоспособных предприятий // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2019. №9 (37). С. 71-77.
7. Пугачёв, В.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации: учебное пособие / В.П. Пугачев, Н. Н. Опарина. – Москва: КноРус, 2016. – 207 с.
8. Рудненко, А.М. Управление персоналом: учебное пособие / А. М. Руденко, В. В. Котлярова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2017. – 414 с.
9. Радкевич, А.П. Управление человеческими ресурсами. – Ухта : УГТУ, 2016. – С. 3–9.
10. Райская, М.В. Управление инновационной восприимчивостью компании: содержательно-аналитический аспект // Вопросы инновационной экономики. – 2018. – Том 8. – № 4. – С. 7.

TOOLS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR CREATING AN INNOVATIVE ENVIRONMENT OF THE ORGANIZATION **V.V. Borodin**

*Chelyabinsk State University,
Chelyabinsk. Russia*

The article considers the need for human resource management in order to create conditions for improving the innovation environment of the organization. A theoretical study of the formation of the conceptual apparatus in terms of the content of the concepts «innovation», «innovation environment» is carried out.

The development of human resources is a prerequisite for the implementation of strategic objectives of any organization. The human resource management system should be modernized in accordance with the requirements of innovative development.

Keywords: innovation processes, human resources, innovation, competitiveness, innovation activity.

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ. НА ПРИМЕРЕ МБУ «ЦКС Г. ГУБКИНСКОГО»

В.В. Бородин

*Челябинский государственный университет,
г. Челябинск. Россия*

В статье рассмотрены проблемы внедрения инноваций в сфере управления человеческими ресурсами в МБУ «ЦКС Г. Губкинского». На современном этапе жизни в деятельности любой организации особую и очень важную роль играют ее человеческие ресурсы. Внедрение инноваций рассматривается как фактор повышения эффективности деятельности, как отдельного сотрудника, так и учреждения, в целом.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление, инновация, инновационное развитие, мотивация, адаптация, отбор, найм, обучение, оценка персонала.

Цель управления человеческими ресурсами - обеспечить использование сотрудников организации, т.е. ее человеческие ресурсы с максимально возможной выгодой, а сотрудникам получение максимально возможного материального и социально-психологического удовлетворения от своего труда [6, с. 86].

От того, насколько качественно подобран персонал, зависит результативность деятельности всей организации. Сотрудников организации нужно обучать, переобучать, развивать. В этой связи, особая роль отводится различного рода инновациям в системе управления человеческими ресурсами организации.

На сегодняшний день существуют различного рода трактовки понятия «инновация». Так, в экономическом словаре «инновация» рассматривается как «трансформация возможного научно-технического эффекта в сконцентрированной в новейших товарах и технологиях, предполагая при этом обеспечение экономической эффективности проектов».

Е.А. Коломийцев рассматривал инновацию, как «непостоянный процесс внедрения новых комбинаций» [5, с. 37]. Многие авторы продолжают склоняться к наиболее узкому пониманию инновации, которое затрагивает чисто научно-технический аспект производства новых товаров. По мнению С.А. Шапиро, инновация – «форма проявления научного прогресса, результат интеллектуального человеческого труда» [10, с. 39].

Нормативная трактовка понятия «инновации» нашло свое закрепление в Федеральном законе от 23.08.1996 № 127-ФЗ, согласно которому инновации представляют собой «новый или намного улучшенный продукт (товар, услуга), новый организационный метод».

Каждая организация стремится максимально применять потенциальные возможности работника, рационально использовать умственные способности сотрудников. Инновационный процесс управления человеческими ресурсами можно определить как сумму управленческих действий, нацеленных на развитие человеческих ресурсов, которые необходимы для реализации общей инновационной стратегии компании.

Задача инноваций в управлении человеческими ресурсами в организациях и учреждениях – это не только отбор компетентных и заинтересованных работников, но и умение их удерживать, развивать их профессиональную компетентность в масштабах имеющейся стратегии. В этом случае человеческие ресурсы выступают не только основным элементом производства новой продукции, но и частью стратегии развития организации. Поэтому любой конкретный специалист – это не только сумма издержек, но и фактор, увеличивающий прибыль, производительность и интенсивность труда [4, с. 149].

Внедрение инноваций в сферу управления человеческими ресурсами можно определить как специализированную деятельность, которая направлена на модернизацию данной системы в целях развития творческого и инновационного потенциала персонала и стимулирования инновационного поведения сотрудников организации.

Потребность организаций в инновациях в сфере управления человеческими ресурсами возникает ввиду таких обстоятельств, как [2, с. 30]:

- повышение уровня образованности персонала;
- возникновение новых технологий, которое предполагает обязательную переподготовку сотрудников;
- изменение ценностей и кадровых технологий организации;
- увеличение роли технологий охраны здоровья и безопасности профессиональной деятельности;
- увеличение роли руководителей (директоров) как участников процесса развития человеческих ресурсов;
- увеличение внимания к личности работника;
- развитие процедур оценки достижений сотрудников;
- смена иерархической структуры управления на более профессиональное, ориентированное на персонал.

Процесс внедрения и использования инноваций является важным, и к нему нужно подходить обдуманно. Только после проведения исследования существующей системы и выявления ее достоинств и недостатков, инновацию можно внедрить в систему управления персоналом. Внедрению подвергаются только те инновации, применение которых поможет решить стоящую перед организацией проблему.

В настоящее время те организации успешнее, которые внедряют инновации в сферу управления человеческими ресурсами, так как именно от кадровой составляющей зависит результативность деятельности любой организации. Не исключением является и МБУ «ЦКС г. Губкинского».

МБУ «ЦКС г. Губкинского» традиционно является центром проведения самых значимых городских мероприятий в городе.

Основные направления работы МБУ «ЦКС г. Губкинского»:

- возрождение и сохранение традиционных культур национальных меньшинств, свободное выражение и развитие этнической, языковой, культурной самобытности;
- организация активного и пассивного досуга разных социальных и возрастных групп;
- организация любительских объединений, клубов по интересам, студий, кружков;
- проведение массовых гуляний, праздников, творческих вечеров, концертов;
- участие коллективов в смотрах, конкурсах, фестивалях.

На сегодняшний день в организации осуществляют свою трудовую деятельность 66 человек, среди них – 45 женщин и 21 мужчины (рисунок 1).

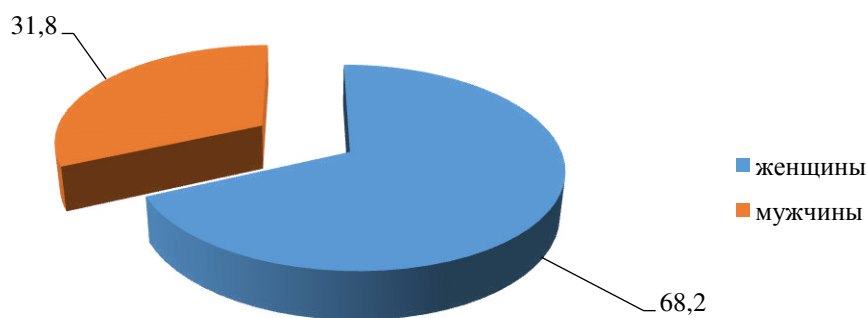


Рисунок 1 – Распределение сотрудников МБУ «ЦКС г. Губкинского» по половому признаку, %

Следует отметить, что большинство сотрудников МБУ «ЦКС г. Губкинского» имеют стаж работы от 4-х до 10 лет (38,8 % в 2020 году). Меньше всего сотрудников со стажем работы до года.

Отметим, что в МБУ «ЦКС г. Губкинского» зачастую возникают конфликтные ситуации между сотрудниками. Наибольшее число конфликтов зафиксировано среди категории «творческие группы», возникающие, как друг с другом, так и с руководством. Основная причина конфликтов – нежелание трудиться ввиду низкой заинтересованности в работе, некоторые руководители коллективов считают, что труд их был недостойно оценен, а также присутствует борьба за лидерство (соперничество, проявление инициативы) (рисунок 2).

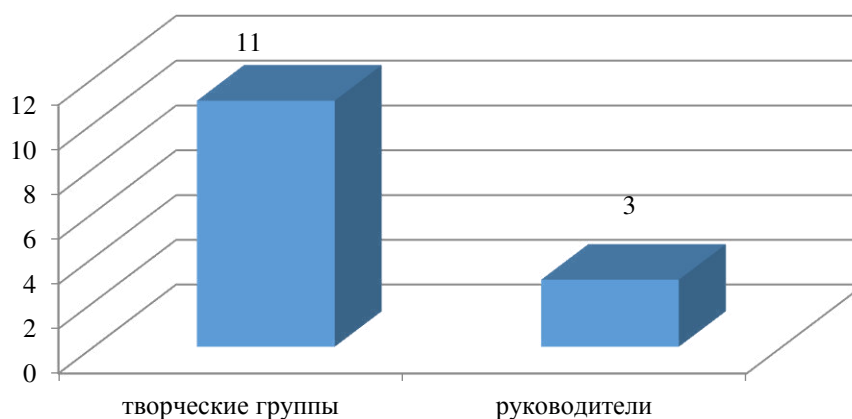


Рисунок 2 – Распределение числа конфликтов по категориям сотрудников за 2020 год, ед.

В МБУ «ЦКС г. Губкинского» применяется традиционная модель управления человеческими ресурсами, которая базируется на важной роли нормативного менеджмента, который устанавливает систему подробных и строгих правил, распространяющихся от верхних слоев – к нижним, а нижние слои работают в соответствии с этой системой.

Система управления человеческими ресурсами в МБУ «ЦКС г. Губкинского» включает в себя нижеследующее (рисунок 3).

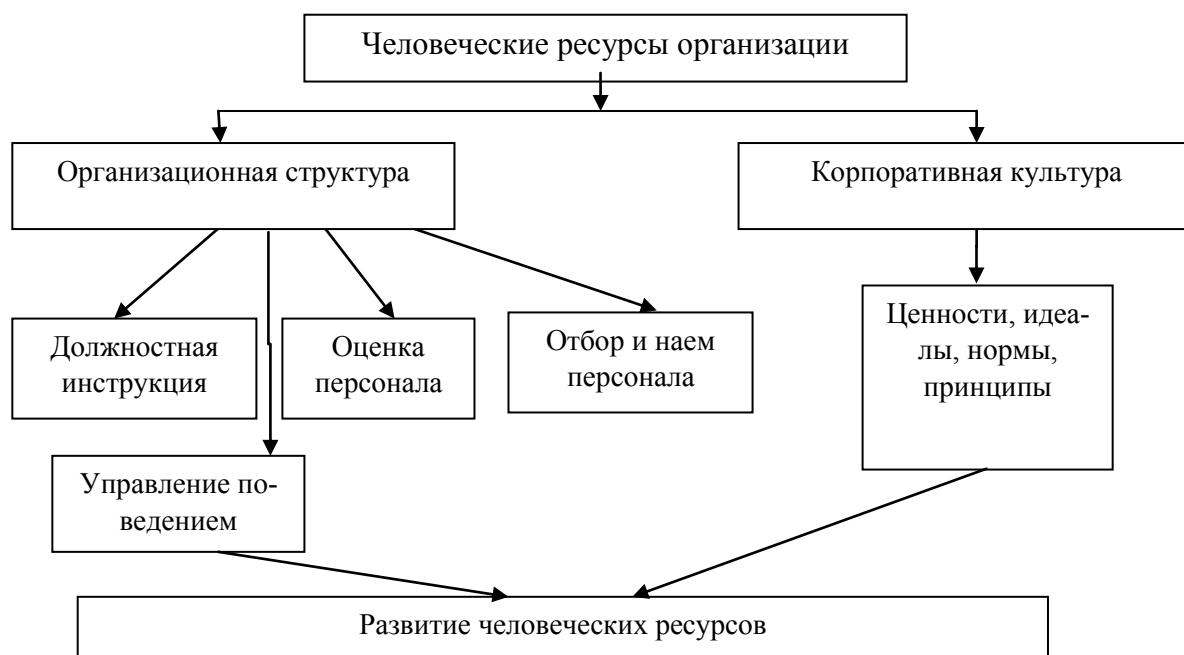


Рисунок 3 - Система управления человеческими ресурсами в МБУ «ЦКС г. Губкинского»

Так, основными источниками информирования о планируемом найме в учреждении, являются объявления в СМИ, официальный сайт учреждения города (размещение вакансий), а также взаимодействие со Службой занятости населения. Иные источники поиска сотрудников (например, взаимодействие с учебными заведениями для привлечения молодежи в коллектив учреждения), не применяются.

Оценка при приеме – это одна из форм предварительного контроля качества человеческих ресурсов в учреждении. Методы оценки претендентов, применяемые в МБУ «ЦКС г. Губкинского», представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Методы оценки претендентов в МБУ «ЦКС г. Губкинского»

Категория способностей	Методы оценки
Социальные способности: способность к контактам; способность к управлению конфликтами и др.	Собеседование
Профессиональные способности и знания	Анализ анкетных данных (дипломы, аттестаты с оценками)
Профессиональный опыт	Собеседование, анализ анкетных данных

В целях совершенствования системы отбора, оценки и расстановки кадров в учреждении, в соответствии со статьей 20 ТК РФ, было утверждено Положение о порядке приема, перевода и увольнения отдельных категорий работников.

Данное Положение определяет порядок приема граждан на работу на должности заместителей руководителя, главного бухгалтера, т.е. на высшие руководящие должности.

Отбор кандидатов, в основном, характеризуется ошибочными решениями. Главная причина такого явления заключается в том, что о многих качествах претендентов судят лишь по поверхностным суждениям, не всегда задумываясь, перспективен тот или иной человек для определенной должности. Мнение коллег не учитывается.

Организационная культура в МБУ «ЦКС г. Губкинского» сформирована по типу культуры задачи. При данном виде организационной культуры все внутренние решения принимаются на групповом уровне, контроль по исполнению решений осуществляется руководством, коллектив – это единая команда.

На рисунке 4 изображена модель организационной культуры учреждения.

К традициям учреждения относится система символических мероприятий, призванных удовлетворить потребность в признании и закрепить ценности в организации. Традиции обеспечивают преемственность между поколениями персонала и позволяют передавать традиции через символы в неформальной, отличной от будничных дней обстановке. Поэтому в учреждении существуют традиции корпоративных праздников, которые становятся эффективным средством воздействия на человека.

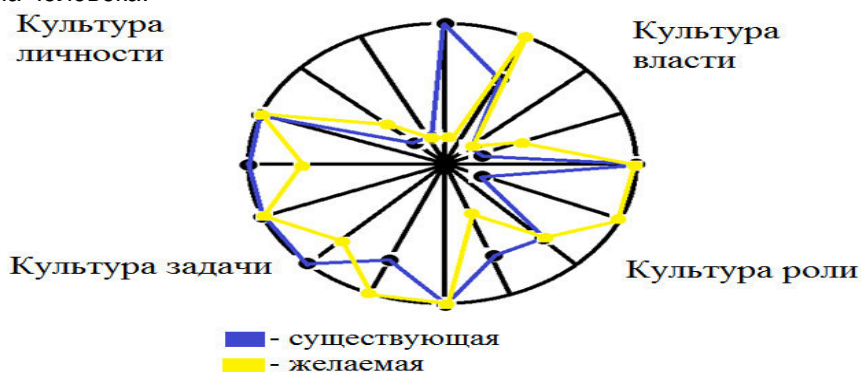


Рисунок 4 – Организационная культура МБУ «ЦКС г. Губкинского»

Выплаты стимулирующего характера производятся за счет экономии фонда оплаты труда. Самые распространенные материальные поощрения - премии и ценные подарки. Директор МБУ «ЦКС г. Губкинского» при наличии экономии ФОТ имеет право премировать или наградить ценным подарком сотрудника за долголетнюю и безупречную работу при уходе на пенсию, к юбилейным датам, к праздничным датам РФ.

Система мотивации сотрудников учреждения базируется на стимулировании трудовой деятельности, включающей материальные и нематериальные стимулы, которые включают в себя:

- оплату труда (основная и дополнительная);
- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- оплата больничных листов;
- медицинское страхование сотрудников;
- вручение грамот, публичные поощрения;
- проведение совместных мероприятий.

Далее рассмотрим динамику расходов на оплату труда (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика расходов на оплату труда в МБУ «ЦКС г. Губкинского» за 2018-2020 гг.

Показатель	2018 год	2019 год	2020 год	2020/2018гг	
				Изменение (+/-)	%
Расходы на заработную плату, тыс. руб.	7 653 847	7 892 420	8 525 000	1 632 580	121,8
В том числе					
Оклад, тыс. руб.	9 800	10 500	12 600	2 800	128,6
Премия, тыс. руб.	4 620	5400	5460	840	118,18
Надбавки, тыс. руб.	1 480	1200	980	-500	66,22
Средний уровень премий, руб.	3 330	3 218	3 300	-30	99,1
Средний уровень надбавок, руб.	3627	2500	1815	-1813	50,03
Средняя заработная плата, руб.	24856	26547	28693	+3837	115,4

В период с 2018-2020 гг. наблюдается увеличение расходов на заработную плату (темпа роста составил 115,4 %), в то же время отметим сокращение затрат на надбавки – (-50 %). Средняя заработная плата за три года возросла на 3837 руб. и составила 28 693 рублей в месяц.

Далее представим динамику средней заработной платы сотрудников МБУ «ЦКС г. Губкинского» (рисунок 5).

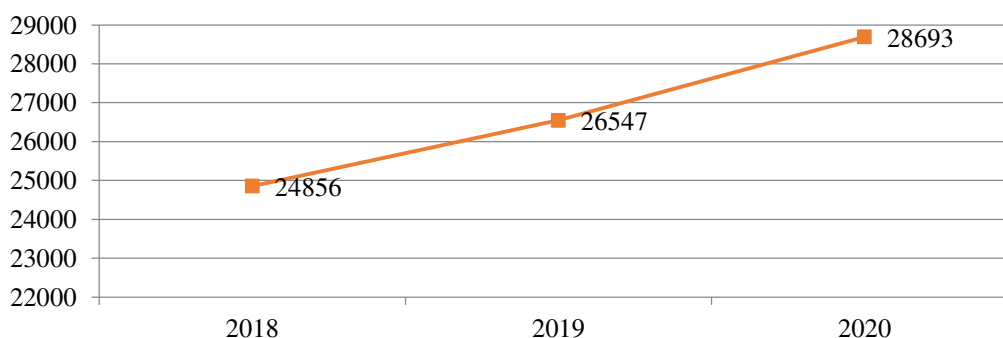


Рисунок 5 – Динамика средней величины оплаты труда сотрудников МБУ «ЦКС г. Губкинского» за 2018-2020 гг., руб.

Отметим увеличение средней заработной платы в учреждении на протяжении всего исследуемого периода (в 2020 году – 28693 руб.).

Повышение квалификации и обучение персонала проводится в соответствии с законодательством. В целях развития навыков, обеспечивающих эффективное выполнение сотрудниками должностных обязанностей, с 2018 по 2020 годы 15 сотрудников учреждения повысило квалификацию по направлению своей деятельности (рисунок 6). На повышение числа обучающихся повлияло выделение средств из бюджета города.

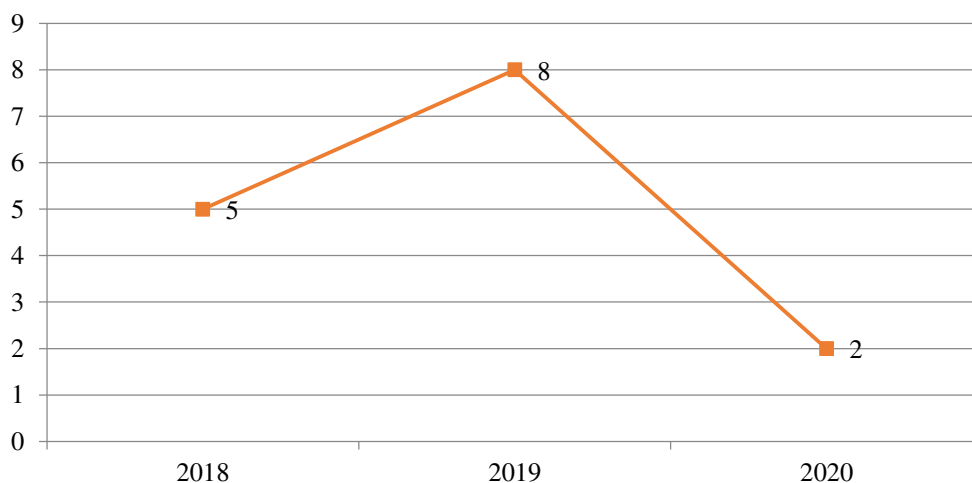


Рисунок 6 – Динамика числа сотрудников, прошедших обучение за 2018-2020 гг., чел

Необходимо отметить, что использование инноваций в системе управления человеческими ресурсами в МБУ «ЦКС г. Губкинского» недостаточно.

Анализ существующей системы управления человеческими ресурсами помог выявить ее сильные и слабые стороны, потенциальные возможности увеличения эффективности деятельности МБУ «ЦКС г. Губкинского».

В современных условиях наиболее проблемными местами системы управления человеческими ресурсами в исследуемом учреждении являются:

- недостаточно высокий уровень корпоративной культуры: работа многих сотрудников в режиме повышенной конфликтности, наблюдается наибольшая неудовлетворенность связана с отсутствием справедливости вознаграждения;
- отток молодых специалистов из учреждения;
- система мотивации персонала учреждения, не соответствующая пожеланиям сотрудников (за 2018-2020 гг. у 34-х человек не было наград и поощрений).

Исходя из проведенного анализа управления человеческими ресурсами в учреждении, инновациями в системе управления человеческими ресурсами для МБУ «ЦКС г. Губкинского» будут являться:

- использование Интернет-технологий в управлении человеческими ресурсами. На сегодняшний день Интернет предоставил сфере управления человеческими ресурсами новый фундамент – информационные данные. С его помощью стало возможным их использовать для принятия решений. Это позволило превратить управление человеческими ресурсами в эффективный механизм повышения общей результативности. Огромный объем данных, накапливающихся и концентрирующихся в сфере управленческих коммуникаций, стал доступным для использования и, прежде всего, в целях эффективного управления.

Использование Интернет-технологий позволит вне зависимости от времени суток или местонахождения получать данные о самом работнике, месте, где он востребован, его взаимосвязи и взаимодействии с другими работниками, предоставит возможность оцифровки информации о поведенческих и нравственных качествах сотрудника. Все это позволяет использовать массивы

данных при подборе персонала, проанализировать их, сопоставляя результаты с выявленными материальными запросами и ожиданиями сотрудника при планировании размеров оплаты его труда.

Их использование позволяет установить оптимальное соотношение между соискателем работы и его возможностями, исправить ситуации с неэффективным использованием персонала. Внедряя научный подход к кадровой политике, компьютерные коммуникации позволяют анализировать отношения между работниками и работодателями и точки конфликтного соприкосновения, уменьшая, таким образом, интенсивность внутрикорпоративных противоречий и конфликтов, экономя внутренние ресурсы. Использование интернета и системы больших данных дает возможность осуществления объективной и справедливой нормативной оценки человеческих ресурсов;

– для совершенствования проведения деловой оценки всех категорий сотрудников следует рекомендовать проведение тестирования, в частности, при приеме на работу. Результаты тестирования будут оцениваться, как самим руководителем предприятия, так и сотрудником отдела кадров.

Результаты тестирования следует представить в виде шкалы, с выделением уровней развития качеств – «низкий», «средний» и «высокий».

После первого этапа психологического тестирования, рекомендуется проводить тестирование на знание особенностей, специфики работы – с указанием правильных ответов в бланке теста.

Что касается организации проведения самого тестирования, то лучше его осуществлять посредством программного комплекса, через автоматизированную систему для уменьшения потерь рабочего времени и быстрого подсчета результата;

– применение технологии центра оценки (ассесмент-центр), которая во многих организациях используется на стадиях подбора, обучения и развития, стимулирования сотрудников и в настоящее время рассматривается в развитых странах как одна из самых эффективных процедур оценки и отбора кадров. Сущность данной технологии заключается в том, что сотрудник выполняет серию упражнений по ключевым аспектам того рода деятельности, в котором его профессиональные компетенции наиболее пригодны. Уровень компетентности определяется специалистами по оценочным шкалам. На основании полученных оценок устанавливается степень соответствия кандидата должности, его потенциал профессионального роста. Количество участников центра оценки находится в пределах от 4 до 12 человек, продолжительность – 1–3 дня;

– так как обучение сотрудников в учреждении недостаточно, то инновационными технологиями в области обучения и развития человеческих ресурсов являются тимбилдинг, коучинг, деловые и ролевые игры, семинары по аналитической модели, онлайн-семинары и многое другое;

– внедрение стресс-менеджмента и управление конфликтами. Стресс-менеджмент – это управление состоянием психики, умение предотвратить появление стресса или хотя бы минимизировать его влияние на здоровье. С помощью стресс-менеджмента можно бороться с сильным физическим и психологическим напряжением, не допускать появления профессионального выгорания и вести активную, продуктивную и полноценную жизнь.

С целью формирования эффективной системы управления человеческими ресурсами в учреждении, предлагается совершенствование организационной культуры. В этой связи возникла необходимость создания проекта «Вместе мы – сила!». Срок реализации проекта – 7 месяцев (сентябрь 2021 г. – март 2022 г.).

Проблема заключается в том, что отсутствует единый подход к развитию коллектива МБУ «ЦКС г. Губкинского», нет явных лидеров, группы инициаторов, способной воплощать новые идеи.

Цель: создание условий для профессионального роста сотрудников учреждения через разработку Кодекса корпоративной культуры.

Задачи:

– организовать систему повышения профессиональной компетентности по вопросам корпоративной культуры;

– определить миссию;

– формулировать основные ценности;

– разработать фирменный стиль;

– разработать Кодекс корпоративной этики МБУ «ЦКС г. Губкинского».

Ожидаемые результаты:

– высокая степень профессиональной компетентности сотрудников по вопросам корпоративной культуры;

– наличие корпоративного СМИ;

– разработка фирменного стиля;

– разработка Кодекса корпоративной культуры;

– ориентация служащих на поиск, разработку, выбор и воплощение наиболее оптимальных способов осуществления своей деятельности.

Реализация проекта представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Реализация проекта «Вместе мы – сила!»

Этапы	Действия	Сроки	Планируемые результаты
I этап мониторинг корпоративной культуры	– анкетный опрос персонала (знание миссии, выявление основных ценностей в настоящее время); – интервью с ключевыми персонами (лидерами мнений); – групповые дискуссии по важным для учреждения темам (отношение к руководству, информированность о целях и задачах учреждения, коммуникации).	Сентябрь-октябрь 2021 г.	Аналитическая справка
II этап формирование единого информационного пространства	– Совет «Определение миссии»;	Октябрь 2021 г.	Сформулирована миссия
	– Групповая дискуссия на тему «Основные ценности МБУ «ЦКС г. Губкинского»	Ноябрь 2021 г.	Сформулированы ценности
	– Работа творческой группы «Создание корпоративного СМИ (стенда)».	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Корпоративный информационный стенд
III этап создание корпоративных правил и стандартов (корпоративного кодекса)	– Семинар «Проработка противоречий между «реальными» и «идеальными» корпоративными ценностями»;	Декабрь 2021 г.	Уточнены ценности
	– Функционирование проблемной группы «Корпоративный кодекс сотрудников учреждения»	Январь 2021 г.	Корпоративный кодекс (КК)
	– Издание «Корпоративного кодекса»;	Февраль 2019 г.	13 экземпляров КК
	– Привнесение корпоративного кодекса в жизнь.	Февраль 2021 г.	Презентация КК
IV этап мониторинг корпоративной культуры и выработка новых задач	– анкетный опрос сотрудников (знание миссии, выявление основных ценностей в настоящее время); – интервью с ключевыми персонами; – групповые дискуссии по важным для темат (отношение к руководству, информированность о целях и задачах учреждения); – изучение межличностных отношений в коллективе.	Март 2021 г.	Управленческое решение, аналитическая справка.

Стратегия реализации предполагается в 5 этапов:

I этап – мониторинг корпоративной культуры, предполагает оценку сложившейся корпоративной культуры.

Необходимо ответить на вопрос: информированы ли сотрудники о стратегии развития; с чего начать формирование коллектива единомышленников, как сформировать потребность у сотрудников в таком коллективе.

Как показало проведенное исследование организационной культуры в МБУ «ЦКС г. Губкинского», в учреждении наблюдается наличие лишь частичного коллективного взаимодействия сотрудников, в коллективе не всегда имеется взаимопонимание, единств целей, доверие друг к другу. Цели каждого отдельного сотрудника, связанные с его трудовой деятельностью, не всегда и не полностью совпадают с целями учреждения в целом. Нет единого коллектива единомышленников, готовых интегрировать свои усилия в направлении достижения целей учреждения. У отдельно взятого сотрудника нет четко выраженного стиля деятельности.

II этап – формирование единого информационного пространства.

На этом этапе необходимо сформулировать миссию, выявить основные ценности в настоящем, определить основные ценности в будущем.

Параллельно необходимо сформировать творческую группу по созданию корпоративного СМИ, назначить руководителя.

Также проведена групповая дискуссия на тему: Основные ценности МБУ «ЦКС г. Губкинского». Выделены такие приоритетные ценности, как открытость и честность, инновационность, гласность, поддержка и ответственность.

III этап – создание корпоративных правил и стандартов (корпоративного кодекса). Проработка противоречий и разрывов между «реальными» и «идеальными» корпоративными ценностями. Описание целей, к которым стремимся, и правил, по которым движемся к ним в виде корпоративного кодекса. Издание кодекса.

IV Этап – мониторинг корпоративной культуры и выработка новых задач. Мониторинг корпоративной культуры и отношений внутри коллектива. Оценка предпринятых действий и сопоставление с поставленными задачами. Выработка задач для нового цикла. К числу новых задач отнесли формирование идеи корпоративного спорта;



Рисунок 7 – Структура Программы адаптации человеческих ресурсов

– внедрение программы адаптации персонала (рисунок 7). Процедура адаптации способствует формированию позитивного отношения к работе, необходимость внедрения процедуры адаптации признана обслуживающим персоналом, как до реформы, так и после;

– создание эффективного рекрутинга работников, который представляет собой серию действий по поиску и отбору работников для организации. К инструментам рекрутинга человеческих ресурсов относится выбор критериев оценки в ходе отбора претендентов. В процессе рекрутинга определяются требования к кандидатам на вакантные должности. Чтобы оптимизировать затраты и использовать лучшие практики рекрутинга, следует постепенно переходить на дистанционную оценку, создать профили кандидатов на основе информации из социальных сетей и виртуальных облачных информационных систем, внедрение таких форм отбора, как видеопослеинтервью;

– для снижения уровня конфликтности в учреждении проведение психологического тестирования должно выявить психотип личности будущего сотрудника, его психологическую совместимость с будущими коллегами, возможность предоставления той или иной работы сотруднику. Проводить психологическое тестирование должен штатный психолог;

– для совершенствования стимулирования труда сотрудников и их мотивации необходимо проведение конкурсов с награждением ценного подарка на звание «Сотрудник года», «Сотрудник месяца».

Ключевыми проблемами внедрения инноваций в сферу управления человеческими ресурсами являются:

- неготовность сотрудников учреждения к нововведениям;
- непонимание и незнание инновационных мер;
- недостаточное продвижение инноваций со стороны руководства учреждения;
- нежелание руководства учреждения внедрять инновации в сферу управления человеческими ресурсами (привычка использовать «старые» методы управления);
- дороговизна внедрения инновационных технологий.

При внедрении инновационных технологий в систему управления человеческими ресурсами в организации необходимо учитывать барьеры и риски, которые будут тормозить данный процесс. Эти риски включают в себя:

- отсутствие сотрудников в компании с лидерским потенциалом и готовностью взять на себя ответственность за результаты внедрения инноваций, руководить и побуждать других работников;
- низкий уровень знаний, креативности и стремления к самообучению и саморазвитию у персонала;
- недостаточное финансирование организацией программ обучения и развития человеческих ресурсов, программ мотивирования работников;
- недостаток времени у сотрудников для разработки инновационных идей из-за значительной нагрузки при выполнении непосредственных должностных функций.

Таким образом, внедрение инноваций является довольно дорогостоящим и длительным процессом. Однако новые технологии могут позволить занять лидирующие позиции на рынке, повысить привлекательность культурной и творческой деятельности, мотивировать человеческие ресурсы на продуктивную работу в сфере культуры и досуга, повысить эффективность найма и отбора в учреждении, а также оценки человеческих ресурсов.

Инициативы по внедрению инноваций в систему управления человеческих ресурсов связаны с затратами, которые должны быть предусмотрены в бюджете учреждения. Основной детерминантой успешности внедрения инновационных кадровых технологий будет являться их инициирование и продвижение руководством. Отсутствие поддержки со стороны топ-менеджмента приведет к тому, что активные сотрудники перестанут проявлять инициативу, не видя реальных результатов от использования инноваций.

Таким образом, можно сказать, что применение инноваций в сфере управления человеческими ресурсами нацелено на более эффективное управление кадровыми процессами. Учре-

ждение должно реагировать на изменения во внешней среде, должно не бояться применять нововведения. Персонал является ключевым аспектом эффективной работы организации, поэтому ему необходимо уделять большое внимание. Главная цель инноваций в сфере управления человеческими ресурсами – это обеспечение учреждения сотрудниками, способными создавать и эффективно применять новые идеи в различных областях своей деятельности, создавая при этом определенные условия профессионального и социального развития человеческих ресурсов. Правильное и продуманное внедрение инноваций в работу с человеческими ресурсами может принести пользу самим сотрудникам, а также обществу.

Список использованных источников

1. Бреусов, А.В. Мотивация персонала - основополагающий фактор в системе непрерывного образования и повышения качества / А.В. Бреусов // Российский вестник им. академика И.П. Павлова. – 2016. – № 1. – С. 39-44.
2. Верещагина, Л.С. Внедрение инновационных технологий в управление персоналом: проблемы и перспективы / Л.С. Верещагина // Вестник СГСЭУ. – 2018. – № 5. – С. 27-33.
3. Глухова, А.А. Управление человеческими ресурсами / А.А. Глухова, Е.Н. Вишнякова // Вестник Казан. технол. ун-та. – 2017. – № 4. – С. 295-301.
4. Долженко, Р.А. Инновации в системе управления персоналом организации / Р.А. Долженко // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – № 1 (99). – С. 149-153.
5. Коломийцев, Е.А. Инновационные технологии в управлении персоналом / Е.А. Коломийцев // Компетентность. – 2020. – № 5. – С. 37-41.
6. Пережогина, К.А. Инновационные изменения в системе управления персоналом / К.А. Пережогина // Молодой ученый. – 2015. – № 4. – С. 86-93.
7. Проняева, Л.И., Амелина А.В. Современные инновационные технологии в управлении персоналом / Л.И. Проняева, А.В. Амелина // Вестник государственного и муниципального управления. – 2016. – № 4 (23). – С. 90-94.
8. Симонин, П.В. Инновационное управление человеческими ресурсами и трудовыми отношениями в бизнес-среде / П.В. Симонин // Вестник евразийской науки. – 2020. – № 2. – Т 12. – С. 1-7.
9. Тароян, В.М. Инновации в управлении человеческими ресурсами / В.М. Троян // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2015. – № 7. – С. 120-125.
10. Шапиро, С.А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография. – Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 85 с.

PROBLEMS OF INNOVATION IMPLEMENTATION IN THE FIELD OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. ON THE EXAMPLE OF MBU «CENTRAL COMMITTEE OF GUBKIN»

V.V. Borodin

*Chelyabinsk State University,
Chelyabinsk. Russia*

The article deals with the problems of introducing innovations in the field of human resource management in the MBU «Central Committee of Gubkinsky». At the present stage of life, its human resources play a special and very important role in the activities of any organization. The introduction of innovations is considered as a factor in improving the efficiency of both an individual employee and the institution as a whole.

Keywords: human resources, management, innovation, innovative development, motivation, adaptation, selection, hiring, training, personnel evaluation.

ВЛИЯНИЕ КАДРОВЫХ КРИЗИСОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.С. Джевицкая

*ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»,
г. Пенза, Россия*

В статье представлены результаты исследования кадровых кризисов в организации и оценки их влияния на показатели деятельности. Проведена оценка факторов кадровых кризисов Государственного бюджетного учреждения Пензенской области «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею» и на этой основе определены направления повышения доходов организации.

Ключевые слова: кадры, кризис, организация, эффективность деятельности.

Эффективность деятельности организации во многом определяется качеством и результативностью работы ее персонала, особенно в сфере услуг. Возможности повышения результативности выполнения работниками трудовых функций кроются в росте кадрового потенциала за счет повышения квалификации работников, получении ими новых знаний и навыков, усилении мотивации к работе. Многие организации испытывают нехватку компетентных работников, способных к инновационному развитию, самореализации, инициативе в работе. Такие факторы как дефицит персонала, недостаточная эффективность труда, недостаточная компетентность работников, низкая мотивация к труду, отсутствие командного духа и организационных этических принципов являются свидетельством наличия в организации кризиса персонала.

Кадровые кризисы негативно сказываются на удовлетворенности клиентов. Снижение заинтересованности потребителей влечет за собой дискредитацию организации на рынке, угрозу репутации, потерю клиентов и, соответственно, прибыли и эффективности деятельности.

Актуальность выбранной темы заключается в необходимости исследования факторов кризиса персонала на уровне организации, предотвращение их появления, отслеживание и снижение их влияния на эффективность деятельности.

Проблемы диагностики показателей кризиса в управлении персоналом организации изучены в трудах Торгунской Н.Л., Торгунского П.С. [9]. Поиск путей выхода из кадрового кризиса организации отражен в исследованиях Акиншиной Е.А. [2], Аллаярова М.К. [1], Власовой Д.А., Орловой К.О. [7], Собяниной Н.Л., Спириковой А.В. Механизмы и инструменты антикризисного управления персоналом раскрыты в работах Гурджиян В.Л. [3], Даниловой А.А., Демченко Л.В. [4], Захаровой Л.Д. [5], Клеймёновой Л.В. [6], Куликовой Е.А., Синчук И.А., Султановой Р.Ю. [8], Янкиной И.А. [10].

Целью исследования является разработка направлений повышения эффективности деятельности организации на основе управления кадровыми кризисами.

Объектом исследования является Государственное бюджетное учреждение Пензенской области «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею» (ГБУ ПО СШОР по хоккею). Предметом исследования - процесс повышения эффективности деятельности ГБУ ПО СШОР по хоккею на основе управления кадровыми кризисами.

Задачи следования:

- изучение понятия эффективности деятельности организации;
- анализ кадровых кризисов в организации ГБУ ПО СШОР по хоккею;
- разработка направлений повышения эффективности деятельности организации на основе управления кадровыми кризисами.

Проведено исследование сущности и показателей эффективности предпринимательской деятельности бюджетной организации, которое позволило сделать вывод о том, что исследова-

тели данной проблемы предлагают проводить эту оценку по уровню доходов от предпринимательской деятельности и финансовых результатов от нее.

Эффективность предпринимательской деятельности бюджетной организации тесным образом связана с эффективностью труда персонала, характеризующейся укомплектованностью учреждения основными работниками и соответствия их средней заработной платы средней по региону. На снижение эффективности труда оказывают воздействие кадровые кризисы, отслеживать которые необходимо, чтобы повысить производительность труда, за счет улучшенного использования человеческих ресурсов, сделать ее хозяйственную деятельность более эффективной.

Проведенная оценка факторов кризиса персонала организации ГБУ ПО СШОР по хоккею позволила выявить наличие факторов кризиса персонала следующих видов:

- постоянная потребность в работниках на вакантные рабочие места свидетельствует о наличии кадрового кризиса – кадровый голод;
- негативное изменение всех коэффициентов движения работников в организации характеризуют снижение приверженности персонала к организации.

В ГБУ ПО СШОР по хоккею тренеры и инструкторы являются основным производительным звеном в структуре персонала, от их мотивации и удовлетворенности своей работой зависит приверженность потребителей услуг к организации, имидж, репутация и эффективность деятельности организации в целом. Низкая заработная плата несправедливо занижает вклад тренеров в результаты работы организации, причем за счет предпринимательской деятельности она финансируется в малом объеме. Однако именно этот источник финансирования мог бы служить источником роста экономического стимулирования основных работников организации.

Сравнительный анализ темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы показал, что заработная плата работников росла быстрее размера доходов, приходящегося на одного работника, что отрицательно характеризует работу организации с точки зрения эффективности труда. В 2020 г. размер доходов, приходящийся на одного штатного работника, вообще снизился на 5,4 %, а заработная плата выросла в целом по организации на 6,8 %. Это является свидетельством наличия в организации кадрового кризиса – кризиса эффективности труда.

Таким образом, управление кадровыми кризисами в организации, должно быть основано на сохранении и развитии личностно-профессионального потенциала работников, на тесном взаимодействии работников с руководством, вовлечении работников к разработке мероприятий по устранению факторов кадровых кризисов различных видов. Важным элементом при этом является разъяснительная работа с персоналом по вопросам разработки и реализации программы вывода организации из кадровых кризисов, которая является залогом успешной ее реализации.

Развитие профессионально важных качеств работников, определяющих специфику деятельности организации и формирование личностно-деловых качеств работников, позволит достичь основной цели деятельности – повышения уровня доходов.

Механизмы повышения эффективности деятельности организации на основе управления кадровыми кризисами, должны включать ряд мероприятий комплексной реализации по преодолению кадровых кризисов и улучшению результатов деятельности. В числе мероприятий: создание рабочей группы по решению проблемы увеличения доходов от предпринимательской деятельности, разработка новых направлений деятельности, приносящих дополнительные доходы; формирование маркетинговой стратегии, цель которой – привлечение населения в спорт; определение порядка работы рабочих групп и разработка системы вознаграждения; определение антикризисных кадровых задач; пересмотр системы оплаты труда сотрудников в зависимости от достижения антикризисных целей, оценка потенциала сотрудников для решения антикризисных задач; выявление незадействованных сотрудников и их замена; определение перечня ключевых специалистов предприятия и формирование принципов их удержания, предлагая лучшие условия оплаты труда и благоприятные условия неполного рабочего дня, обеспечение информационного имиджа организации.

Необходимым условием повышения эффективности деятельности организации и наиболее важным является формирование предпринимательского потенциала работников. Качество

труда может быть определено системой взаимосвязанных предпринимательских качеств работника, реализованных в процессе трудовой деятельности и необходимых для этой деятельности. Рост предпринимательского потенциала персонала влечет за собой рост предпринимательского потенциала организации, повышение эффективности ее деятельности, повышение конкурентоспособности.

Список использованных источников

1. Аллаярова, М.К. Пути вывода компаний и предприятий из кризиса в области управления персоналом / М.К. Аллаярова // Наука, техника и образование. – 2016. – № 3 (21). – С. 145-147.
2. Власова, Д.А., Акиншина Е.А., Собянина Н.Л. Мотивация персонала в условиях кадрового кризиса // В сборнике: Современные наука и образование: достижения и перспективы развития. материалы Национальной научно-практической конференции: в 2 частях. Керчь, 2021. – С. 259-263.
3. Гурджиян, В.Л., Данилова А.А. Программа антикризисного управления персоналом предприятия с учетом его мотивации / В.Л. Гурджиян, А.А. Данилова // Oeconomia et Jus. – 2020. – № 4. – С. 15-21.
4. Демченко Л.В., Синчук И.А. Тренды в антикризисном управление персоналом / Л.В. Демченко, И.А. Синчук // Заметки ученого. – 2021. – № 6-1. – С. 356-359.
5. Захарова, Л.Д. Управление производительностью труда как мера антикризисного управления персоналом / Л.Д. Захарова // В сборнике: Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. сборник материалов XLVI Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 76-86.
6. Клеймёнова, Л.В. Особенности реорганизации системы антикризисного управления персоналом / Л.В. Клеймёнова // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2008. – Т. 1. – С. 67-70.
7. Орлова, К.О., Спирюкова А.В. Мотивация и стимулирование персонала как выход из кризиса труда / К.О. Орлова, А.В. Спирюкова // В сборнике: Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 36-38.
8. Султанова, Р.Ю. Основные аспекты механизма антикризисного управления персоналом компании / Р.Ю. Султанова // Modern Science. – 2020. – № 1-1. – С. 103-106.
9. Торгунская, Н.Л., Торгунский П.С. Диагностика показателей кризиса в управлении персоналом организации / Н.Л. Торгунская, П.С. Торгунский // Вопросы устойчивого развития общества. – 2020. – № 3-2. – С. 697-705.
10. Янкина, И.А. Антикризисные компетенции персонала и их роль в антикризисном управлении организацией / И.А. Янкина // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 62-11. – С. 42-46.

IMPACT OF PERSONNEL CRISES ON THE EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION'S ACTIVITIES

E.S. Dzhevitskaya

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

The article presents the results of a study of personnel crises in an organization and an assessment of their impact on performance indicators. The assessment of the factors of personnel crises of the State Budgetary Institution of the Penza Region «Sports School of the Olympic Reserve in Hockey» was carried out and on this basis the directions of increasing the organization's income were determined.

Key words: personnel, crisis, organization, performance efficiency.

УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ АО «ТАТЭНЕРГО»

А.С. Доронкина, Л.П. Кузьмина

*ФГБОУ ВО «Казанский Государственный энергетический университет»,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены методы управления безопасностью труда персонала на предприятии АО «Татэнерго». Выявлены достоинства и недостатки управления системой охраны труда, а также предложены мероприятия по устранению данных недостатков.

Ключевые слова: охрана труда, служба охраны труда, безопасные условия труда, требования охраны труда, оценка уровней профессиональных рисков, средства индивидуальной или коллективной защиты работников.

Человеческие ресурсы – это основа успешной работы абсолютно любого предприятия, независимо от сферы деятельности, в которой оно действует. Если предприятие рассмотреть как один организм, то руководитель будет его мозгом, который отдает указания, а персонал – его руками, которые, непосредственно, создают товар или предоставляют услуги. Именно поэтому для каждого руководителя важно обеспечить своим работникам безопасные условия труда.

Под безопасностью любого учреждения понимают проведение специализированной службой комплексных мероприятий, направленных на сохранность всех интеллектуальных, материальных и коммерческих ценностей, а также на создание благоприятных условий труда.

На предприятии АО «Татэнерго» данной специализированной службой является служба охраны труда. Для создания здоровых, безопасных и высокопроизводительных условий труда она реализует следующие мероприятия.

Предприятие в рамках системы управления охраной труда и риск-ориентированного подхода, являющегося основополагающим моментом обеспечения безопасности труда, проводит идентификацию опасностей, затем даёт оценку уровням профессиональных рисков, на основе этого разрабатывает меры для устранения или снижения рисков и документирует результаты.

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ в АО «Татэнерго» в 2020г. проводилась специальная оценка условий труда на 578 рабочих местах. Также проводился ремонт в санитарно-бытовых помещениях, помещениях приёма пищи, помещениях рабочих мест оперативного персонала. Осуществляются проверки производственных подразделений по вопросам состояния охраны труда, пожарной и промышленной безопасности.

В соответствии с требованиями действующего трудового законодательства (Трудовой кодекс Российской Федерации) в филиалах и Управлении проводятся:

- обязательные предварительные и периодические медосмотры;
- психиатрическое освидетельствование работников;
- с целью защиты работника от возможных травм и профессиональных заболеваний на работах с вредными и опасными условиями труда, работникам бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также на работах, связанных с загрязнениями окружающей среды и тела человека, – смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ;
- работникам, занятым на вредных условиях, выдается бесплатно (по установленным нормам) молоко. По заявлениям работников им предоставляется денежная компенсация;

– в филиалах проводится производственный контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований в целях обеспечения безопасности и безвредности для человека, который включает проведение лабораторных исследований и испытаний.

Каждый месяц в АО «Татэнерго» проводятся совещания с филиалами по вопросам охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и охраны окружающей среды.

Во всех филиалах имеются кабинеты по охране труда, оснащенные необходимыми наглядными пособиями, оргтехникой, знаками и плакатами безопасности, компьютерными учебными программами, манекенами-тренажерами для обучения методам оказания первой помощи.

Руководители АО «Татэнерго» периодически проходят сами, а также направляют специалистов на обучение по охране труда в АНО ДПО «Поволжский региональный центр подготовки кадров «Энергетик»».

Каждый год среди филиалов АО «Татэнерго» проводится смотр-конкурс на лучшую организацию работы по охране труда. Победители конкурса награждаются денежными премиями и памятными дипломами [1].

Итак, мы видим, что на предприятии АО «Татэнерго» многое делается для обеспечения комфортной и безопасной трудовой деятельности работников.

Однако, как и в любой другой компании, в АО «Татэнерго» имеются и некоторые недочёты (Таблица 1).

Таблица 1 – Достоинства и недостатки управления безопасностью труда

Достоинства	Недостатки
Улучшение условий труда; Обучение и аттестация работников по вопросам безопасности труда; Обеспечение работников средствами защиты; Проведение санитарно-гигиенических мероприятий; Надежная пожарная система; Система производственного контроля; Специальная оценка условий труда.	Сложность контроля запланированных мероприятий по охране труда; Нарушение режима труда и отдыха работников.

Далее представим мероприятия, необходимые для устранения выявленных недостатков.

Сложность контроля запланированных мероприятий по охране труда можно уменьшить за счёт группового выполнения, т.е. назначение группы лиц, ответственных за конкретное мероприятие. Как мы убедились ранее, управление безопасностью труда персонала включает в себя целый ряд мероприятий. Каждое событие затрагивает множество факторов, которые необходимо учесть при его организации. Считаем, что необходимо разграничить круг вопросов между определёнными работниками. Однако, необходимо помнить, что сформированная группа, с другой стороны, не должна включать большое количество ответственных лиц, поскольку при этом эффективность также падает, поскольку каждый участник начинает возлагать ответственность на другого.

Следующий недостаток – нарушение режима труда и отдыха работников. Его можно устранить, разработав конкретный режим работы, учитывающий все простои, пересменки, командировки, обеды, обогревы (при работе на холоде) и другое. Руководство предприятия может самостоятельно выбрать режим рабочего времени для персонала, основываясь на особенностях производственного процесса и установленных Трудовым Кодексом нормам. Также необходимо учесть, что для некоторых категорий персонала применяется сокращение рабочих часов (несовершеннолетние, инвалиды, работники вредных, опасных производств и т.д.) [2].

Таким образом, анализ мероприятий, которые проводятся в АО «Татэнерго» по управлению безопасностью труда персонала, показал, что состояние условий труда сотрудников безопасные, и что руководство компании разработало чёткую и насыщенную программу, предусмат-

ривающую все угрозы. Выявленные недочёты являются незначительными и могут быть устранены предлагаемыми мероприятиями.

Список использованных источников

1. Официальный сайт АО «Татэнерго». Охрана труда / [Электронный ресурс]. URL: <http://tatgencom.ru/about/workprotection/> (дата обращения: 21.11.2021).

2. Режим труда и отдыха работников / [Электронный ресурс] / Trudohrana. URL: <https://trudohrana-ru.turbopages.org/trudohrana.ru/s/article/103899-19-m6-rejim-truda-i-otdyha> (дата обращения: 21.11.2021).

STAFF SAFETY MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE OF TATENERGO JSC

A.S. Doronkina, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

Methods of personnel safety management at the enterprise JSC «Tatenergo» are considered. The advantages and disadvantages of the management of the labor protection system are revealed, and measures are proposed to eliminate these shortcomings.

Key words: labor protection, labor protection service, safe working conditions, labor protection requirements, assessment of levels of occupational risks, means of individual or collective protection of workers.

УДК 331

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

А.А. Кожаква, Т.Д. Старостина, А.А. Скоморощенко

*ФГБОУ ВО Краснодарский филиал «Российского Экономического Университета
им. Г.В. Плеханова»,
г. Краснодар, Россия*

В данной статье были рассмотрены основные понятия мотивации различных авторов ключевых теорий мотивации. Показаны особенности системы прямой, косвенной и нематериальной мотивации. Ключевые показатели результативности труда (KPI), а также система постановки целей SMART. По итогу был сделан вывод о необходимости мотивации в организации и пути ее совершенствования.

Ключевые слова: организация, мотивация персонала, система мотивации, совершенствование.

Сформировавшаяся система мотивации в организации является одним из основных способов увеличения продуктивности труда. Самый эффективный способ мотивации сотрудников – «мотивация на результат». Система мотивации позволяет руководству увеличить прибыль организации, улучшить качество работы, а также скорость выполнения заданий сотрудниками.

Для того, чтобы разобраться в сущности мотивации, обратимся к высказываниям авторов одних из самых распространенных моделей мотивации, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1– Сущность мотивации по высказываниям авторов различных моделей мотивации [3]

Автор модели мотивации	Сущность мотивации
А. Смит	Человек всегда стремится улучшить свое материальное положение
А. Маслоу	Человек стремится удовлетворять свои потребности в определенной последовательности: физиологические, безопасности, социальные, уважения и самовыражения
Д. МакКлелланд	Потребность имеет три основных составляющих: власть, успех и причастность
В. Врум	Мотивация складывается из ожиданий результата, вознаграждений и его ценности

В современном управления персоналом организации используют 3 основных системы мотивации персонала:

- 1) система прямой материальной мотивации;
- 2) система косвенной материальной мотивации;
- 3) система нематериальной мотивации.

Система прямой материальной мотивации включает в себя: прямой оклад сотрудника, в том числе премии, которые являются переменной и непостоянной частью оклада. Размер премиальной выплаты напрямую зависит от производительности труда сотрудника. За счет премий руководство может удерживать высококвалифицированных сотрудников и стимулировать их повышать производительность труда.

Система косвенной материальной мотивации включает в себя не денежное стимулирование выполненной работы и включает: социальный пакет, дополнительные взносы в пенсионный фонд с целью формирования накопительной части пенсии, расширенная медицинская страховка, больничные листы, оплата отпусков и др.

Система нематериальной мотивации включает в себя: создание условий для карьерного роста сотрудника, упоминание сотрудника при успешном завершении проекта, устную и письменную благодарность сотруднику за его проделанную работу [6].

Эффективность сотрудников можно измерить с помощью ключевых показателей эффективности (KPI). KPI и мотивация персонала позволяют значительно повысить эффективность и продуктивность компании. KPI – ключевой показатель эффективности (результативности), показатель, который можно измерить количественно и который считается наиболее важным для оценки эффективности деятельности фирмы [2].

Для разработки системы KPI необходимо предъявлять требования системы SMART. Она включает в себя пять характеристик, которыми обладает любой ключевой показатель эффективности. Характеристики системы показана на рисунке 1.

Сами же требования KPI делятся на коммерческие и некоммерческие показатели. Коммерческие показатели включают в себя выручку, прибыль, дебиторскую задолженность и другие показатели. Некоммерческие или качественные показатели включают в себя своевременность сдачи отчетов, выполнение плана посещений клиентов и «текучесть» персонала. Система измерения предполагает, что руководитель будет присваивать каждому показателю коэффициент весомости, который в итоге будет приводить к награждению сотрудника за выполненную работу. Если же сотрудник имеет маленький KPI, то это служит сигналом руководителю о том, что работник не мотивирован и либо нужно менять подход к его личной мотивации, либо этого человека нужно заменить. Ключевые показатели эффективности (KPI) можно разделить на две группы:

коммерческие показатели и некоммерческие (качественные). К коммерческим показателям можно отнести: выручку, прибыль, дебиторскую задолженность и другие показатели. К некоммерческим: своевременность подачи отчетов, выполнение плана посещений клиентов, «текучесть» персонала, количество новых привлеченных клиентов и т.д. [1].

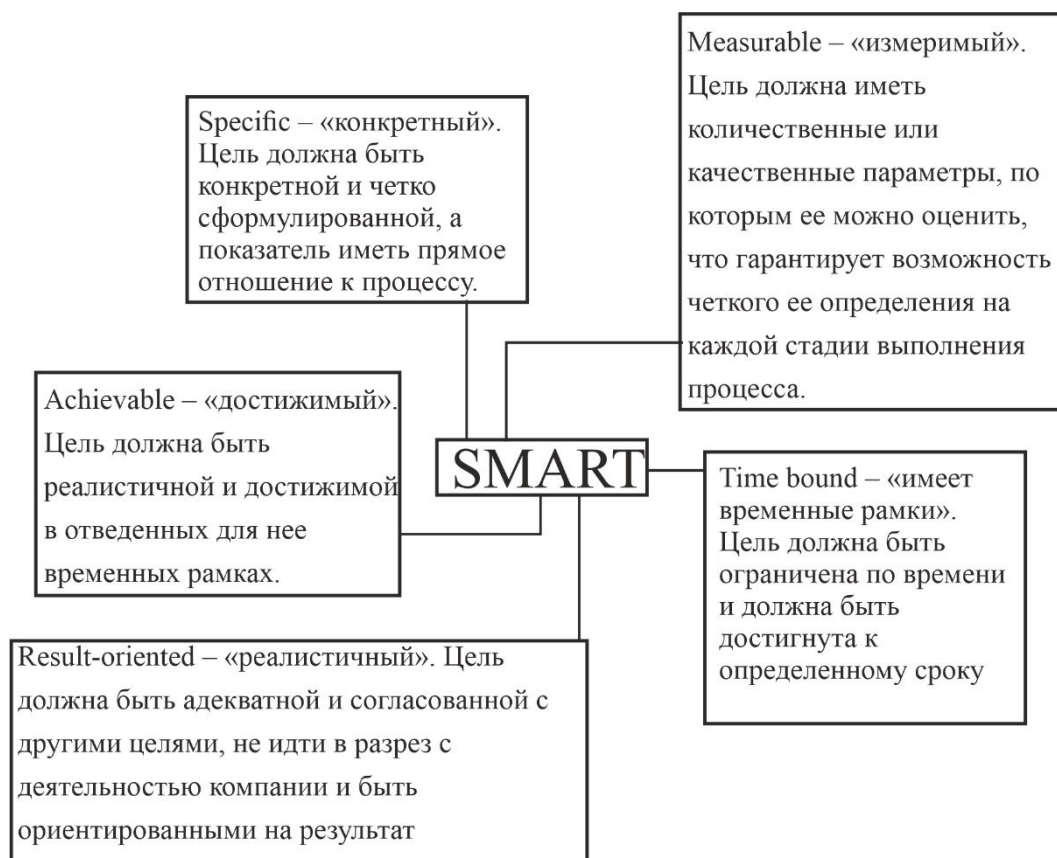


Рисунок 1 – Требования и характеристики системы постановки целей SMART [4]

Для повышения эффективности работы можно дать ряд рекомендаций:

1) система управления компанией должна содержать четкие правила оценки выполнения работ;

2) четкое разделение задач между отделами фирмы;

3) система санкций за дисциплинарные проступки

4) продуманная система мотивации в компании, удовлетворяющая большинство сотрудников предприятия.

Таким образом, разработка системы мотивации в организации является непрерывным и цикличным процессом, который является одним наиболее важным видом деятельности современной организации. С помощью мотивации сотрудников в организации можно планировать и добиваться более высоких показателей прибыли, что является немаловажным фактором в управлении персоналом. Установление четких показателей KPI делает систему прозрачной и понятной, а поощрение и наказание дополнительно стимулирует сотрудников к выполнению планов, установленных руководством.

Список использованных источников

1. Ляшенко, Т.В., Козий А.И. Система мотивации как инструмент управления персоналом // Таврический научный обозреватель. 2017. №5 (22). URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-motivatsii-kak-instrument-upravleniya-personalom> (дата обращения: 04.12.2021).

2. Мышонкова, Е.С., Колесник А.В., Скоморощенко А.А. Система «Кайдзен» в управлении качеством персонала организации // Научное обеспечение агропромышленного комплекса. Сборник статей по материалам 73-й научно-практической конференции студентов по итогам НИР за 2017 год. Ответственный за выпуск А.Г. Коцаев. – 2018. – С. 872-874.

3. Планирование на предприятии: учебник / В. Г. Кудряков [и др.] – 2-е изд., исправ. и доп. – Ставрополь: Издательско-информационный центр «Фабула», 2018. – 192 с.

4. Поскряков, И.А. Развитие системы мотивации сотрудников компании // ТДР. 2017. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-motivatsii-sotrudnikov-kompanii> (дата обращения: 04.12.2021).

5. Руденко Людмила Геннадьевна, Дегтярь Наталья Павловна Сущность kpi и его роль в управлении предприятием // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2017. №2 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-kpi-i-ego-rol-v-upravlenii-predpriyatiiem> (дата обращения: 04.12.2021).

6. Скоморощенко, А.А., Макарова Д.С., Погосова Л.В. Совершенствование системы мотивации в управлении персоналом организации / А.А. Скоморощенко, Д.С. Макарова, Л.В. Погосова // В сборнике: Современные проблемы управления в условиях внутренних и внешних вызовов. Материалы заседания круглого стола. Под общей редакцией Е.А. Янпольской. – 2021. – С. 53-57.

SYSTEM OF MOTIVATION IN ORGANIZATION AND WAYS OF ITS IMPROVEMENT

A.A. Kozhakova, T.D. Starostina, A.A. Skomoroshchenko

*FSBEI HE Krasnodar branch «Plekhanov Russian University of Economics»,
Krasnodar, Russia*

This article examined the basic concepts of motivation by various authors of key theories of motivation. The features of the system of direct, indirect and non-material motivation are shown. Key performance indicators (KPI), as well as the SMART goal setting system. As a result, it was concluded that there is a need for motivation in the organization and ways to improve it.

Keywords: organization, staff motivation, motivation system, improvement.

УДК 331.5.024.54

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

К.О. Кувшинова¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург*

В данной статье было выявлено, что психология управления персоналом включает в себя ряд психологических методов, таких как: мотивация и стимулирование персонала, методы, используемые при управлении персоналом, элементы эффективной системы управления персоналом.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

Ключевые слова: сотрудники, организация деятельности, трудовые ресурсы, управление персоналом.

В текущее время система управления персоналом является основой менеджмента организации, в связи с тем, что реализует главную задачу для руководства – организацию деятельности. Продуктивность менеджмента напрямую зависит от качества управления персоналом фирмы.

Управление персоналом как процесс, включает в себя следующее: поиск и анализ представителей персонала, подбор и наём сотрудников. Также знакомство новых работников с особенностями работы фирмы, с её внутренней организацией и структурой, порядком взаимодействия сотрудников. Оперативная работа с персоналом, которая помогает определить уровень работы, мотивация работников к труду и его оплата, требования и особенности труда; стратегическая, то есть долговременная работа с персоналом, способы и методы формирования последующего управления культурой в организации.

Специфика трудовых ресурсов обоснована психологической составляющей, иными словами, персональной чертой личности. Поэтому управление сотрудниками требует от руководства компании специфичных знаний в области психологии.

Выделяют три группы методов, используемых при управлении персоналом: административные, экономические, социально-психологические.

Группа первая - административные методы – ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, склонность человека трудиться в определенной организации, трудовая культура. Административные методы осуществляются путем непосредственного воздействия, то есть любой регламентирующий административный акт должен быть безоговорочно исполнен. Но за невыполнение установленных распоряжений налагаются санкции. Такой метод соответствует нормам права и воздействует на установленном уровне управления, актам и директивам вышестоящих органов.

Группа вторая – экономические методы – базируются на материальном стимулировании работников при применении механизма управления. Данный прием носит косвенный характер, занимает ведущее положение в управленческой деятельности, а еще является базой управляющего влияния.

Группа третья – социально-психологические методы – предполагают использование социальных механизмов управления (система отношений в коллективе, участие наемных сотрудников в управлении, формирование групп, создание нейтрального психологического климата, моральное стимулирование и др.). Особенность этого метода заключается в использовании неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления. Третья группа является методами косвенного воздействия, в которых нет обязательности действия и четко установленного времени.

Конечно, все методы управления сотрудниками взаимосвязаны и используются в комплексе, как дополняющие друг друга.

Организационная структура. Определение места для каждого сотрудника и требования к нему. Также определение взаимодействия между людьми, исключение фактора непонимания сотрудника о его месте в компании, о его вкладе в общий результат.

Управления наймом и учетом персонала заключается в организации набора кандидатов на вакантную должность; организацию отбора (собеседования и оценки) и приема персонала

Разработка систем материального и нематериального стимулирования, а также в применении методов морального поощрения персонала.

Система оценки и развития персонала. Важно регулярно развивать сотрудников. Проводить регулярную оценку компетенции работников, давать им обратную связь и составлять индивидуальный план развития, организовывать эффективный процесс развития. Переподготовка и повышение квалификации персонала.

Обеспечение охраны здоровья и отдыха для сотрудников и их семей; организации развития физической культуры; организации социального страхования. Система управления стратегией компании.

Функция обеспечения нормальных условий труда включает в себя обеспечение и контроль соблюдения требований психофизиологии и эргономики труда, охраны труда и окружающей среды и т. д.

Подводя итог, управление – это один из главных факторов делового успеха организации. Данные методы, которые используются руководителем в совокупности, помогут замотивировать сотрудников к качественному труду, мотивации, также для формирования благоприятной обстановки в коллективе. Но также важно учитывать индивидуальные особенности сотрудников, такие как темперамент, характер, психотип.

Список использованных источников

1. Управление персоналом Басаков М.И. Управление персоналом: Конспект лекций. - Ростов н/Д: Феникс, 2006. (дата обращения 29.11.2021).
2. Управление персоналом в системе менеджмента [Электронный ресурс]. URL: <https://s.econf.rae.ru/pdf/2013/05/2364.pdf> (дата обращения 29.11.2021 г.).
3. Управление персоналом [Электронный ресурс]. URL: https://studme.org/1675021226175/menedzhment/osnovnye_elementy_sistemy_upravleniya_personalom (дата обращения 30.11.2021 г.).
4. Управление персоналом: Учебное пособие / Под ред. проф. П. Э. (дата обращения 30.11.2021 г.)
5. Леонов С.А. Влияние миссии компании на организацию внутренних бизнес-процессов // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov2.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).
6. Леонов С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. 2021. №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).
7. Леонов, С.А. Бизнес-наставничество как дополнительный фактор обеспечения конкурентоспособности субъектов предпринимательской деятельности // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

PERSONNEL MANAGEMENT PSYCHOLOGY

K.O. Kuvshinova

*FSBEI HE»St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

In this article, it was revealed that the psychology of personnel management includes a number of psychological methods, such as: motivation and incentives for personnel, methods used in personnel management, elements of an effective personnel management system.

Keywords: employees, organization of activities, labor resources, personnel management.

ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

П.А. Литвинова

*ФКОУ ВО «Академия права и управления
Федеральной службы исполнения наказаний»,
г. Рязань, Россия*

В статье проведен анализ рабочего времени в системе организации труда.

Ключевые слова: Организация труда, рабочее время, рабочий стресс, управление рабочим временем.

Организация труда на предприятиях и в организациях – это определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, а также конкретные формы и методы взаимодействия работников друг с другом и со средствами производства, при которых достигается синхронизация технологических и трудовых операций. Цель организации труда как управленческой деятельности заключается в создании организационных условий, необходимых для достижения высокой социально-экономической результативности трудовой деятельности.

Исследование трудовых процессов является важным источником информации, который решает серьезные задачи в процессе деятельности предприятия и предполагает анализ всех его характеристик – изучение конструктивно-технологических параметров оборудования, его соответствие изготавливаемой продукции и эргономическим требованиям; профессионально-квалификационные, психофизиологические и социальные характеристики работников; условия труда, применяемая технология, организация рабочего места и его обслуживание [2].

Определенная часть рабочего времени обязательно приходится на непроизводственные затраты. Одной из целей каждого успешного предприятия является минимизация этого показателя, так как он отрицательным способом сказывается на общей производительности предприятия.

Причины неэффективного использования рабочего времени могут быть различны: отсутствие четких целей; нецелевая коммуникация; неэффективное планирование; нерациональное организационное взаимодействие; неэффективная система документооборота; нецелесообразное распределение функциональных обязанностей персонала; отсутствие программ профилактики рабочего стресса и синдрома профессионального выгорания [3].

Управление рабочим временем должно учитывать во взаимосвязи элементы системы организации труда [5]:

- разделение и кооперация труда;
- нормирование труда;
- организация и обслуживание рабочих мест;
- организация подбора персонала и его развитие;
- улучшение условий труда;
- рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда;
- укрепление дисциплины труда;
- организация эффективной системы мотивации работников и оплаты труда.

Трудовое законодательство регулирует рабочее время работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем. Одной из задач выступает закрепление продолжительности

труда в течение различных календарных периодов (сутки, неделя, месяц, год). В результате устанавливается режим рабочего времени – распределение работы в течение конкретного календарного периода.

Продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ не может превышать 40 часов в неделю как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе [1]. Это законодательное ограничение представляет собой одну из важнейших гарантий прав работников и обеспечивает возможности для отдыха, реализации социально-экономических и культурных прав граждан.

Для предприятия очень важно обеспечить эффективное использование фонда рабочего времени, установить величину потерь рабочего времени и осуществить разработку мероприятий, которые будут способствовать высокому качеству выполненных работ.

Необходимое условие результативности работы по анализу и совершенствованию использования рабочего времени – это систематический и планомерный характер ее проведения, в основе которой должны лежать хорошо налаженный учет, контроль и анализ использования рабочего времени на рабочем месте, в производственных бригадах и участках, в целом по производственному подразделению [4].

Устранить полностью все потери рабочего времени практически невозможно, потому что некоторые из них носят объективный характер и не могут быть предотвращены. Однако, если руководству предприятия удастся устранить основные непроизводительные потери рабочего времени, то доля оперативного времени в структуре фонда рабочего времени сможет увеличиться.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. – Москва: Изд. Группа НОРМА-ИНФРА, 1999 - 448 с.
3. Донской, Д.А. Кадровый резерв как элемент повышения эффективности действующих рабочих мест организации / Д.А. Донской // Фундаментальные исследования. – 2020. – № 2-12. – С. 2662-2666.
4. Захаров, А.Д. Перспективные подходы к нормированию труда управленческого персонала / А.Д. Захаров // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2018. – № 22. – С. 31-34.
5. Косенко, Т.Г. Факторы совершенствования организации труда на предприятии / Т.Г. Косенко // Вестник Калужского университета. – 2020. – № 3 (32). – С. 58-61.

THE PROBLEM OF WORKING TIME MANAGEMENT IN THE LABOR ORGANIZATION SYSTEM P.A. Litvinova

*Academy of Law and Management Federal Penitentiary Service»,
Ryazan, Russia*

The article analyzes the working time in the labor organization system.

Keywords: Labor organization, working time, work stress, working time management.

ПОВЫШЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ОСУЖДЕННЫХ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТАХ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

М.А. Малышева

*Академия ФСИН России,
г. Рязань, Россия*

В статье рассматривается проблема повышения занятости осужденных на объектах исправительных учреждений, осуществляющих производственно-хозяйственную деятельность. Подвергаются анализу ключевые факторы, определяющие повышение эффективности труда осужденных в производственном подразделении исправительного учреждения.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, производство, труд осужденных, организация труда.

Уголовно-исполнительная система Российской Федерации (далее – УИС) является динамичной системой, находящейся в процессе трансформации под воздействием факторов развития. В специфических условиях организации труда лиц, осужденных к лишению свободы, повышение эффективности их труда в рамках современного правового поля способствует достижению общественных целей исправительных учреждений – исправлению осужденных. Кроме того, создается базис повышения производительности труда в исправительных учреждениях, что напрямую связано с их конкурентоспособностью в рамках регионального экономического пространства. В рамках этого основной проблемой трудовой занятости осужденных является отсутствие достаточного количества рабочих мест.

Эффективный и рациональный организованный труд – главное условие увеличения его производительности, уменьшения производственных затрат, что является основой конкурентоспособности организаций в условиях рыночной экономики. В свою очередь, организация труда – это упорядоченная система по взаимодействию работников предприятия, как со средствами самого производства, так и между собой в целостном производственном процессе [1].

Под организацией труда в общем виде следует понимать создание условий и предпосылок, для рационального взаимодействия рабочей силы со средствами производства и сырьём, в целях выполнения установленных для предприятия производственных задач.

Организация труда может рассматриваться и как созданная специально созданная функциональная система, и как вид деятельности, реализацией которой занимается специально обученный персонал. В данном случае под ней может пониматься функциональная система, сформированная на уровне предприятия, являющаяся собой совокупность организационных связей и организационных отношений между средствами производства и работниками.

Основными направлениями для организации труда являются:

- разработка рациональных форм разделения и кооперации труда;
- нормирование труда;
- организация рабочих мест и система их обслуживания;
- подбор и обучение персонала;
- формирование условий труда;
- управление рабочим временем;
- рационализация трудовых процессов;
- укрепление дисциплины труда;
- формирование системы трудовой мотивации;
- проектирование системы оплаты труда.

Исследованию проблем организации труда и повышению его производительности в экономике уделяется все больше внимания, как со стороны государства, так и самих предприятий. Организованный труд людей на любом предприятии – первейшее условие высокоразвитого производства. Поэтому организацию труда следует рассматривать как составную часть организации производства. Объектом организации труда является живой труд рабочих, руководителей, специалистов и технических исполнителей. Уровень организации труда зависит от совокупности производственных факторов: развития средств, производства, прогрессивности применяемой технологии, форм организации производственных процессов и методов управления коллективом, состояния материально-технического обеспечения и форм обслуживания производства [2].

Выделяют три основных блока целей организации труда – критерии ее рациональности:

- предметный, который направлен на обеспечение производства заданного объема продукции (работ, услуг) требуемого качества в необходимые сроки;
- экономический, который предполагает достижение поставленных результатов при максимальной экономической отдаче каждой единицы используемого живого труда (оцениваемой как производительность труда или зарплатоемкость реализованной продукции) и совокупных затрат на производство (оцениваемых через показатель рентабельности);
- социальный, который в широком смысле определяется как гуманизация труда (совершенствование его условий и содержательности, повышение качества трудовой жизни, развитие и реализация трудового потенциала работника, оптимизация личностных взаимоотношений в процессе трудовой деятельности и в конечном итоге формирование удовлетворенности трудом).

Трудовая занятость осужденных является мерой исправительного и воспитательного воздействия, способствует снижению уровня рецидивной преступности, позволяет осужденным получить профессию и специальность, тем самым, способствуя более интенсивной ресоциализации.

Если рассматривать организацию труда со стороны документального соглашения, можно рассмотреть статью 1 УИК РФ Уголовно-исполнительное законодательство Российской Федерации имеет своими целями исправление осужденных и предупреждение совершения новых преступлений как осужденными, так и иными лицами. Общественно-полезный труд является одним из основных средств исправления осужденных (ст. 9 УИК РФ).

В соответствии с частью 1 статьи 103 Уголовно-исполнительного кодекса РФ, со статьей 17 Закона Российской Федерации от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»), учреждения, исполняющие наказания, с учетом трудоспособности и, по возможности, специальности привлекают осужденных к оплачиваемому труду:

- 1) в центрах трудовой адаптации осужденных и производственных (трудовых) мастерских учреждений, исполняющих наказания;
- 2) на федеральных государственных унитарных предприятиях уголовно исполнительной системы;
- 3) на объектах организаций любых организационно-правовых форм, расположенных на территориях учреждений, исполняющих наказания, и вне их;
- 4) по хозяйственному обслуживанию учреждений, исполняющих наказания, и следственных изоляторов.

Очевидно, что эффективная трудовая деятельность на производственном объекте исправительного учреждения увеличивает возможности компенсации по исполнительным листам причиненного ими материального ущерба потерпевшим от преступлений, а также является стимулом осужденных к ресоциализации через труд, повышению его качества и производительности [3].

Эффективный и рациональный организованный труд – главное условие увеличения его производительности, уменьшения производственных затрат, что является основой конкурентоспособности организаций в условиях рыночной экономики. Организация труда является одной из основных составляющих построения гармоничной системы социально-трудовых отношений.

Список использованных источников

1. Коршунова, Д.Е. Экономика, организация и управление промышленным предприятием [Текст] : учебник / ЕД. Коршунова [и др]. – Москва: КУРС: ИНФРА-М, 2018. – 272 с.
2. Организация производства на промышленных предприятиях: учеб. пособие [Текст] / М.П. Переверзев, С.И. Логвинов, С.С. Логвинов. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 331 с.
3. Родионов, А.В. Стратегия развития уголовно-исполнительной политики в сфере организации труда осужденных [Текст] / А.В. Родионов // Уголовно-исполнительное право. – 2017. – №1. – С. 31-33.

INCREASING THE EMPLOYMENT OF CONVICTS AT THE PRODUCTION FACILITIES OF CORRECTIONAL INSTITUTIONS

M.A. Malysheva

*Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia,
Ryazan, Russia*

The article deals with the problem of increasing the employment of convicts at correctional facilities engaged in production and economic activities. The key factors determining the increase in the efficiency of convicts' work in the production unit of the correctional institution are analyzed.

Keywords: penal enforcement system, production, labor of convicts, labor organization.

УДК 339.138

МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА В ООО «Аверс»

Э.Р. Манерова, Л.П. Кузьмина

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

В данной статье рассматривается маркетинг персонала в организации ООО «Аверс». Выявлены основные достоинства и недостатки данного вида деятельности и предложены мероприятия по его совершенствованию.

Ключевые слова: управление персоналом, маркетинг персонала, кадровый резерв, отдел кадров, конкурентоспособность организаций.

Маркетинг персонала позволяет отслеживать изменения в профессионально-квалификационной структуре кадров, а также выявляет новые установки в развитии рабочей силы на рынке труда и незамедлительно определяет качественные и количественные требования к ней.

Маркетинг персонала направлен на поиск такого работника, который своим трудом создаст потребительскую стоимость, обладающую большей рыночной стоимостью, чем его рабочая сила.

Маркетинг персонала является относительно новым понятием. В мировой практике управления человеческими ресурсами он нашел свое применение лишь в начале 90-х гг. прошлого столетия, а в российской практике управления персоналом эта разновидность маркетинга

до настоящего момента не получила необходимого распространения. Лишь единицы отечественных предприятий включают маркетинг персонала в состав задач, решаемых службами по работе с кадрами. Стоит подчеркнуть, что даже в этих малочисленных случаях функции маркетинга часто замещаются функциями планирования потребности в персонале и организации рекламной кампании. При этом определение и удовлетворение потребности в персонале носит, как правило, так называемый «реактивный» характер на возникновение вакансии, но не работает на достаточно долгосрочную перспективу. Такое положение характерно не только для отечественных, но и для большинства зарубежных компаний.

ООО «Аверс» занимается производством товаров народного потребления, продукции производственно-технического назначения, в том числе, стройматериалов; осуществлением оптовой и розничной торговли автозапчастями и продукцией производственно-технического назначения, ремонтом и техническим обслуживанием автотранспортных средств. Общество создано с целью организации деятельности по производству и реализации товаров, продукции, услуг, а также извлечения прибыли в интересах участников.

Организация самостоятельно осуществляет свою деятельность, исходя из реального потребительского спроса организаций и учреждений. Планы деятельности разрабатываются обществом самостоятельно и утверждаются общим собранием участников.

Рассмотрим одну из главных функций службы управления человеческими ресурсами – маркетинг персонала. В результате оценки существующей системы маркетинга персонала были выявлены следующие преимущества и недостатки.

Преимущества: правильно сформированные требования, предъявленные к вакантным должностям, наличие тщательного анализа качеств кандидатов на вакантные должности и их потребности, наличие базы данных о кандидатах на вакантные должности.

Недостатки: отсутствие инициативы в выполнении должностных обязанностей у руководителя отдела кадров, отсутствие качественной систематизации по предоставлению переквалификации и дополнительного образования персонала, отсутствие кадрового резерва в компании.

В ходе проведенного анализа маркетинга персонала для ООО «Аверс», выявлены следующие проблемы. В таблице 1 представлены недостатки организации и мероприятия по их устранению.

Таблица 1 – Недостатки маркетинга персонала в организации и мероприятия по их устранению

№ п/п	Недостатки	Мероприятия по их устранению
1	Отсутствие специалиста по маркетингу персонала	Прием на работу специалиста по маркетингу персонала
2	Отсутствие качественной систематизации по предоставлению переквалификации и дополнительного образования персонала	Создание базы данных оценки потенциала подразделений, рабочих групп и отдельных сотрудников
3	Отсутствие кадрового резерва в компании	Создание постоянного кадрового резерва

1. Перед началом совершенствования маркетинга персонала рекомендуется ввести новую штатную единицу в штатное расписание - специалиста по маркетингу персонала (менеджер по персоналу, выполняющий функции найма, отбора, адаптации, мотивации сотрудников). Деятельность его заключается в планировании потребности в персонале, осуществлении подбора, отбора и адаптации персонала. Специалист по маркетингу персонала обязан выполнять следующие функции:

- 1) анализ конкурентной среды на рынке труда с учетом изменений в экономической, социальной и налоговой политике государства
- 2) организация изучения (мониторинг) рынка труда для определения источников удовлетворения потребности организации в кадрах
- 3) изучение структуры профильного рынка труда в регионе хозяйствования организации;
- 4) организация работы по разработке текущих и перспективных требований к должностям (рабочим местам) организации;
- 5) осуществление постоянного взаимодействия и поддержания контактов с представителями средств массовой информации и общественности;

и т.д.

2. Создание базы данных оценки потенциала подразделений и сотрудников в целом необходимо для того, чтобы персонал грамотно проходил переквалификацию и получал необходимое ему дополнительное образование. Повышение квалификации работников является неотъемлемой частью рабочего процесса. Для эффективного проведения данной управленческой процедуры необходимо знать особенности ее проведения, понимать, каких работников и когда необходимо отправлять на курсы повышения квалификации, а также применять подходящие методы, способы обучения и подготовки.

3. Создание кадрового резерва. Кадровая политика или планирование целей часто приравниваются к долгосрочному стратегическому планированию кадров. Поэтому кадровые решения принципиального перспективного значения для организации всегда должны основываться на долгосрочном планировании. Создание кадрового резерва позволит не только своевременно решать вопрос замещения руководителя или специалиста во время его отсутствия, но и вырастить должным образом подготовленного сотрудника, подходящего для занятия данной должности на длительный срок.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в организации ООО «Аверс» маркетингу персонала необходимы изменения для поиска более эффективных сотрудников и повышения конкурентоспособности на рынке труда. Изучив недостатки, были предложены мероприятия по их устранению, которые помогут оптимизировать в данной компании как маркетинг персонала, так и управление человеческими ресурсами в целом.

Список использованных источников

1. Алавердов, А.Р., Куроедова Е.О., Нестерова О.В. Управление персоналом: учеб. пособие. – Москва: Синергия, 2013. – 192 с.
2. Жильцова, О.Н. Маркетинг территорий: учебник и практикум для академического бакалавриата / О.Н. Жильцова [и др.]; под общей редакцией О.Н. Жильцовой. Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 258 с.
3. Мартыненко, О. Маркетинг персонала. – Москва: ИНФРА-М, 2010. – 90 с.

PERSONNEL MARKETING IN Avers LLC

E.R. Manerova, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

This article discusses the marketing of personnel in the organization of LLC «Avers». The main advantages and disadvantages of this type of activity are revealed and measures for its improvement are proposed.

Key words: personnel management, personnel marketing, personnel reserve, personnel department, competitiveness of organizations.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ОАО «РИТЭК»

Д.П. Миронова, Л.П. Кузьмина

*ФБГОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены особенности методов управления персоналом в компании. Определено значение методов управления персоналом в организации, приведена общая характеристика деятельности предприятия, а также основные достоинства и возможные недостатки на предприятии по данной теме, приведены рекомендации по их устранению.

Ключевые слова: методы управления персоналом, предприятие, персонал, административные методы, экономические методы, социально-психологические методы, управление персоналом.

За каждым успешным предприятием и организацией стоит опытный, квалифицированный и ответственный персонал. Именно поэтому концепция современного управления организацией уделяет большое внимание функционированию одной из главных сфер управленческой деятельности – сфере подбора и управления персоналом. Актуальность и важность темы «Методы управления персоналом» заключается в том, что для эффективной работы предприятия необходимо правильно и грамотно подобрать персонал, организовать трудовую деятельность работников, контролировать процесс их деятельности, при этом постоянно использовать и совершенствовать различные методы управления персоналом [2, с. 48].

В менеджменте существует большое разнообразие классификации методов управления. Широкое распространение получила классификация в зависимости от содержания, направленности и организационной формы методов управления. Это отражает экономическое, социальное и административное воздействие на управляемую систему. Экономические методы управления занимают центральное место, так как отношения между руководителем и интересами людей взаимосвязаны в объективных потребностях [1, с.119]. Административные методы управления персоналом – это способ реализации управленческих воздействий на персонал в организации. Чаще всего административные методы управления персоналом ориентируются на мотивы поведения человека. Особое место в менеджменте отводится социально-психологическим методам управления, которые позволяют влиять на духовные интересы людей, регулировать межличностные отношения, а также напрямую влиять на формирование и развитие трудового коллектива [3, с.217].

Рассмотрим методы управления персоналом на примере компании ОАО «РИТЭК». Она была основана в 1992 году, входит в Группу «ЛУКОЙЛ». РИТЭК – научно-технический полигон ПАО «ЛУКОЙЛ», свыше 20 % от общего объема нефти предприятие добывает за счет применения новых технологий и собственных инновационных разработок. В данной организации встречаются все перечисленные методы управления персоналом. Организация управления человеческими ресурсами в ОАО «РИТЭК» возложена на вице-президента по персоналу. Отдел, занимающийся вопросами кадров, называется департамент управления персоналом. Департамент состоит из цельных отделов и специалистов, которые в одном лице представляют собой уменьшенное подобие отделов. Основной целью деятельности департамента является развитие персонала, разработка и внедрение кадровой политики [4].

Экономические методы в организации осуществляются путем вознаграждения сотрудников. Так, в ОАО «РИТЭК» существует система материального и нематериального вознаграждения. К материальному вознаграждению относят премии, программы социальных и дополнительных льгот. Эта система в основном служит для поощрения сотрудников за достижение их инди-

видуальных и корпоративных целей и задач. Целью программы социальных льгот и социальной защиты является обеспечение всем работникам необходимого уровня медицинского обслуживания, предоставление гарантий защиты при непредвиденных обстоятельствах, возмещение убытков при несчастных случаях и повышение пенсионного заработка.

Значительное внимание компания ОАО «РИТЭК» уделяет социально – психологическим методам, ведь от благоприятного социального климата в коллективе и высокого духовного состояния работников зависит почти половина результата на предприятии. Важным аспектом является становление и развитие коллектива, для этого производится регулярная переподготовка и переобучение персонала. Так, на 2020 год количество обученных по данным формам сотрудников в ОАО «РИТЭК» составляет 80 119, из них 15 % – руководители, 27 % – специалисты, 58 % – рабочие и служащие. Среднегодовые затраты на обучение одного человека в среднем составляют 9 266 рублей.

Осуществление административных методов начинается с четко представленного делегирования полномочий. В руках генерального директора компании сосредоточена вся основная власть. Административные методы управления персоналом в организации осуществляются путем создания основных правил, которые касаются, как основных рабочих, так и руководство подразделений.

К достоинствам методов управления персоналом в ОАО «РИТЭК» можно отнести следующие:

- Четко представленное делегирование полномочий;
- Система правил и инструкций для сотрудников;
- Обширная система вознаграждений сотрудников;
- Предоставление льгот и социальных пакетов;
- Регулярная переподготовка и переквалификация сотрудников.

К недостаткам относится:

- Низкая мотивация сотрудников;
- Низкая корпоративная культура;
- Жесткая система административных взысканий;
- Недостаточная работа с конфликтными ситуациями в организации.

Несмотря на то, что достоинств больше, чем недостатков, это не означает, что компании не стоит стремиться к лучшему. Например, для устранения своих недостатков ОАО «РИТЭК» может провести следующие мероприятия:

- Предоставление возможностей для развития потенциала сотрудников;
- Смягчение методов административных взысканий;
- Создание рабочей группы по разрешению конфликтных ситуаций.

Таким образом, считаем, что предложенные рекомендации по совершенствованию методов управления персоналом будут способствовать повышению работоспособности сотрудников и продуктивности компании в целом.

Список использованных источников

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – Москва: Проспект. 2016, 224 с.
2. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – Москва: Форум, 2018. – 352 с.
3. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. – Москва: Дашков и К, 2015. – 344 с.
4. ОАО «РИТЭК» [Электронный ресурс] // <https://ritek.lukoil.ru/ru/>

D.P. Mironova, L.P. Kuzmina

*FBGOU VO «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

The features of the methods of personnel management in the company are considered. The importance of the methods of personnel management in the organization is determined, the general characteristics of the enterprise's activities are given, as well as the main advantages and possible disadvantages at the enterprise on this topic, and possible recommendations for their elimination are given.

Key words: methods of personnel management, enterprise, personnel, administrative methods, economic methods, socio-psychological methods, personnel management.

УДК 005.962.131

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ИП ГАПТЕЛЬХАКОВ Р.Н.

Е.В. Никитина, Л. П. Кузьмина

*ФГБОУ ВО «Казанский Государственный Энергетический Университет»,
г. Казань, Россия*

В данной статье рассмотрены актуальные для нашего времени основные методы оценки деятельности персонала на российских предприятиях, на примере ИП ГАПТЕЛЬХАКОВ Р.Н. Охарактеризованы основные методы оценки деятельности в организации ИП ГАПТЕЛЬХАКОВ Р.Н., их положительные черты и недостатки. Сделаны выводы о значимости процесса создания программы оценки деятельности персонала.

Ключевые слова: оценка деятельности персонала, методы оценки, программа оценки, проблемы предприятий, решение проблем.

Изменения экономической и политической систем в стране ведут за собой большие изменения, которые несут не только возможности, но и угрозы для работников и значительную степень неопределенности в работе организации. Оценка деятельности персонала в данной ситуации имеет большое значение. Она помогает службе управления персоналом учесть личностные характеристики персонала и найти сотрудников, не справляющихся с работой в кризисных ситуациях или же наоборот, сотрудников, которые быстро реагируют на изменившиеся условия.

Оценка деятельности персонала представляет собой сложную систему выявления определенных характеристик кадров, необходимых организации. В первую очередь, оценка деятельности персонала – это совокупность мероприятий, направленная на определение соответствий количества и качества выполняемой работы сотрудника требованиям организации. Также данную оценку можно воспринимать как процесс установления соответствий профессиональных и личностных характеристик персонала требованиям его рабочего места или должности. Данная оценка помогает руководителю принимать управленческие решения, направленные на повышение трудовой продуктивности персонала. Немаловажным значением оценки персонала является его влияние на работу организации в целом. Она определяет производственные затраты и при-

быль предприятия, спрос покупателей на продукцию и увеличение клиентской базы. Данные аспекты сильно влияют на увеличение и стабилизацию эффективности производства, что является главной проблемой современных организаций в настоящее время, независимо от их формы собственности.

Организация ИП Гаптельхаков Р.Н. – это автозаправочная станция, осуществляющая розничные продажи топлива. В 2018 году из-за подорожания акциз на топливо упала прибыль. Поэтому было принято решение сделать упор на продажу сопутствующих товаров и предоставление прочих услуг, например, – обслуживание автомобилей. Данное решение являлось рискованным для такой организации. Чтобы принять это решение, руководству было необходимо провести анализ и сопоставить квалификацию персонала с необходимым уровнем, требующимся для нового вида деятельности.

В своей работе управляющий компании использует следующие методы оценки деятельности персонала:

1. Биографический метод. Руководство собирает информацию о сотруднике: автобиография, документы об образовании и характеристики. Это проводится для анализа соответствия сотрудника его занимаемой должности.

2. Тестирование персонала – это экзамен на проверку знаний основных механизмов работы организации по занимаемой должности сотрудника.

3. Проверка результатов деятельности за отчетный и промежуточный период. Руководитель сравнивает результаты деятельности сотрудника со значениями, установленными в плане.

4. Аттестация – это периодическая проверка знаний, квалификации и уровня деловых качеств персонала.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что методы оценки персонала в организации применяются для новичков, а в уже сформировавшемся коллективе оценка персонала проводится не эффективная, так как проверяются лишь знания персонала по должности, не затрагивая социально-психологические аспекты работника. Кроме того, периодичность их проведения мала (аттестация персонала проводится 1 раз в 3 года). Результаты аттестации показывают, насколько сотрудник соответствует своему должностному месту в организации. Тестирование проводится по случаю повышения в должности, после окончания испытательного срока, для окончательной проверки соответствия кандидата должности, или приема на работу. Важно отметить, что только при приеме на работу в тестировании проводится анализ психологического состояния кандидата, в последующей работе сотрудников тесты на данную тему отсутствуют.

Проверка результатов деятельности персонала проводится по времени выполнения плана. Здесь проверяются промежуточные и конечные результаты сотрудника, не оценивая ход его работы.

Вышеперечисленные методы не могут помочь руководителю узнать, как каждый из сотрудников поведет себя в конкретной ситуации. Эти знания важны и необходимы данной организации, если было принято решение о перенаправлении основных сил на другую деятельность.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что программа оценки деятельности персонала должна включать в себя не только проверку знаний сотрудников, их уровень и соответствие квалификации, но и анализ его личностных характеристик.

Список использованных источников

1. Погосян, Г.Р. Экономика труда: учебник. М.: Изд-во Экономика, 1991. – 304 с.
2. Полевая, М.В. Система оценки персонала в организации: учеб.-метод. пособие. – Москва: Изд-во Прометей, 2018. – 350 с.
3. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учебник. СПб.: Изд-во Питер, 2010. – 432 с.
4. Похвощев, В.А. Управление человеческими ресурсами: учеб.-метод. пособие. – Москва: Изд-во Элит, 2016. – 349 с.

5. Спивак, В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – Москва: Изд-во Эксмо, 2012. – 719 с.

METHODS FOR EVALUATING THE PERSONNEL PERSONNEL OF IP GAPTELKHAKOV R.N.

E.V. Nikitina, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

This article discusses the main methods of assessing the activities of personnel at Russian enterprises, which are relevant for our time, using the example of IP Gaptelkhakov RN. The main methods of assessing the activities in the organization of IP Gaptelkhakov RN, their positive features and disadvantages are characterized. Conclusions are made about the importance of the process of creating a program for assessing staff performance.

Key words: personnel performance assessment, assessment methods, assessment program, enterprise problems, problem solving.

УДК 331

ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ

Д.С. Пиджикян, Ю.А. Богомолова

*ФГБОУ ВО «Южно-Российский институт управления - филиал РАНХиГС»,
г. Ростов-на-Дону, Россия*

В данной статье рассмотрены два вида трудовой адаптации. Анализируются основные этапы данного явления. Выделяются ключевые проблемы, которые возникают у сотрудников в процессе адаптации. Обуславливается необходимость управления персоналом в современных условиях.

Ключевые слова: управление персоналом, трудовая адаптация, процесс адаптации, адаптация персонала.

В современном мире все большую актуальность приобретает кадровая политика, оказывающая значительное влияние на производительность работников. При поступлении на новую должность каждый сотрудник сталкивается с выходом из зоны комфорта, что воздействует на его психологический климат. Работник, впервые приступающий к деятельности, испытывает все это в полной мере. А в связи с тем, что от деятельности последнего зависит не только его личный результат, но и эффективность работы всего трудового коллектива, руководство заинтересовано в скорейшей адаптации нового сотрудника.

Вопрос адаптации персонала является ключевым в кадровой политике.

Анализируя научную литературу, можно прийти к выводу, что термин «адаптация» в прямом смысле этого слова означает приспособление живых организмов к факторам внешней среды. Когда речь идет о профессиональной адаптации необходимо понимать трудовую адаптацию как воздействие трудового коллектива на поведение нового сотрудника с целью вовлечения последнего в сложившейся режим работы. Указанный процесс является двусторонним, что означает возможность персонала также оказывать влияние на деятельность организации в целом [1].

Можно выделить виды трудовой адаптации в современных условиях:

- Первичная, заключающаяся в отсутствии опыта работы у сотрудника, как правило наблюдается при окончании учебного заведения.

- Вторичная, означающая, что у сотрудника уже имеется опыт работы, однако изменились трудовые условия.

Адаптация является естественным процессом, и каждый сотрудник так или иначе приспособится к новым условиям трудовой деятельности. Однако, для работодателя это обходится достаточно дорого, в связи с чем он стремится в кратчайшие сроки его произвести.

Основными проблемами сотрудников в процессе адаптации можно считать:

1. Недостаток организационных знаний и навыков
2. Отсутствие практического опыта
3. Недоверие к руководству
4. Слабая ориентация в новой трудовой обстановке

Как было отмечено ранее, главной целью адаптации выступает приспособление работника к новым условиям деятельности [2]. Однако, процесс адаптации имеет ряд иных задач: развитие хорошего отношения к трудовому коллективу; создание благоприятного социально-экономического климата; повышение эффективности работника, устроившегося на новое рабочее место; экономия ресурсов. Здесь речь идет о том, что грамотно налаженный механизма адаптации не требует значительных временных затрат, то есть руководителю и коллегам не придется тратить большое количество времени на объяснения, связанные с осуществлением нового вида деятельности.

Для четкого понимания данной проблемы необходимо ознакомиться с процессом адаптации поэтапно.

На первом этапе руководителю необходимо ознакомиться с информацией, связанной с конкретным работником: изучить опыт, место работы, выявить слабые места, чтобы в дальнейшем понимать, в каких вопросах ему необходима поддержка. Иными словами, первый этап целесообразно назвать информационным, ведь в его рамках изучаются данные о новом сотруднике.

Второй этап характеризуется ознакомлением работника с практической составляющей его деятельности, то есть его обязанностями, задачами. В большинстве организаций на этом этапе используется наставничество, что является одной из самых эффективных форм реализации трудовой адаптации. Наставничество предполагает обмен опытом, накопленными знаниями, навыками и умениями с работником, который ими не обладает. На сегодняшний день, наиболее результативным можно считать наставничество с учетом системы SMART. Последняя представляет собой систему постановки целей и задач на основе планирования. Данную аббревиатуру можно расшифровать как:



Рисунок 1 – Аббревиатура SMART [3].

Возвращаясь к теме наставничества, следует отметить, что его реализация на основе положений указанной системы постановки задач графически можно отобразить следующим образом:



Рисунок 2 – Наставничество с учетом системы SMART [4].

На третьем этапе происходит включение работника в деятельность. Сотрудник начинает осуществлять практическую деятельность с учетом полученных ранее теоретических знаний. В начале этапа возможна тревожность, напряженность, ошибки в деятельности, но несмотря на это, спустя некоторое время у сотрудника получится приспособиться к трудовым условиям, а его деятельность будет эффективна и результативна.

На заключительном этапе, когда процесс адаптации подходит к концу, новый работник становится полноценным членом трудового коллектива. Реализация им своих непосредственных обязанностей уже не сопровождается высоким уровнем стресса, он начинает поддерживать коммуникацию с коллегами и руководителем.

Подводя итог, стоит сделать следующий вывод: процесс трудовой адаптации-важнейшая составляющая профессиональной деятельности любого сотрудника. От ее прохождения в дальнейшем зависит не только эффективность деятельности нового работника, но и трудового коллектива в целом. В связи с чем руководителю необходимо грамотно организовать адаптационный процесс и быть готовым помочь сотруднику в случае возникновения трудностей.

Список использованных источников

1. Кибанов, А.Я. Организация профориентации и адаптации персонала / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова. – Москва: Проспект, 2016. – с. 172-175.
2. Журавлев, П.В. Управление персоналом / П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов. – Москва: Фин-статинформ, 2015. – с. 334-340.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации. – Москва: Инфра - М, 2018. – С. 54.
4. Климашин, И.А. Адаптация: методика, технология, опыт / И.А. Климашин // Справочник по управлению персоналом. – 2017. – № 10. – С. 34.

THE PROCESS OF PERSONNEL ADAPTATION IN MODERN REALITIES

D.S. Pidzhikyan, Yu.A. Bogomolova

*South-Russian Institute of Management - Branch of RANEPA,
Rostov-on-Don, Russia*

This article discusses two types of labor adaptation. The main stages of this phenomenon are analyzed. The key problems that arise for employees in the process of adaptation are highlighted. The necessity of personnel management in modern conditions is determined.

Keywords: personnel management, labor adaptation, adaptation process, personnel adaptation.

ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

С.Д. Резник, О.В. Холькина

*ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»,
г. Пенза, Россия*

Статья посвящена проблемам дистанционного управления персоналом организации. Представлены основные понятия и принципы удаленной работы персонала организации. Выявлены проблемы и риски дистанционного управления персоналом, также представлены преимущества и недостатки удаленной работы. Предложены рекомендации по повышению эффективности дистанционного управления персоналом организации.

Ключевые слова: дистанционная работа, удаленная работа, дистанционное управление, управление персоналом, организация.

Особые условия развития экономики и общества в период пандемии вынуждают персонал многих предприятий переходить на удаленную работу. Сегодня концепция удаленной работы актуальна, как никогда. Впервые концепция удаленной работы была разработана американским ученым Джеком Ниллесом. В 1972 году он высказал идею, что не обязательно держать работников в офисе, так как современные средства связи позволяют поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии.

Несколько лет назад удаленная работа была в большей степени распространена в Европейском союзе. На предприятиях Евросоюза около 10 % сотрудников в 2015-2016 годах время от времени работали удаленно, вне привязки к офису работало 5 %, а 3 % работников ежедневно работали удаленно из дома. Больше всего доля таких сотрудников была в Дании, Швеции и Нидерландах [5, с.16].

2020 год дал толчок развитию удаленной работы. Так, в России осенью 2020 года около 6,5 % трудоспособного населения работало в удаленном режиме [2, с.129].

С появлением и развитием интернета возможности для связи на расстоянии значительно выросли, а обмен информацией и результатами интеллектуального труда значительно упростился. Сегодня идея удаленной работы активно используется фрилансерами, которые ищут заказчиков через интернет по всему миру, выполняют проекты и принимают оплату с помощью электронных платёжных систем в режиме онлайн [5, с.17].

Удаленная работа требует высокой самоорганизации и самомотивации, так как, в отличие от офисной работы, у работников нет внешней дисциплинирующей среды. Поэтому удаленная работа лучше всего подходит уже состоявшимся профессионалам.

Переход на удаленный режим работы – это прекрасная возможность снова посмотреть на компанию, на ее процессы и практики, ее организационную структуру и инструменты работы [4, с.10].

Перевести в удаленный формат можно практически любую работу, которая связана с интеллектуальной деятельностью или работой с документами и программами, например такие сферы деятельности, как: IT-сфера, реклама и маркетинг, рисование и компьютерная графика, литература и издательское дело, образование, продажи, финансы.

Частично могут работать удаленно юристы и научные сотрудники. Юристы могут на дому работать с документами, например, составлять или изучать договоры, но должны лично присутствовать на судебных заседаниях. Учёным необходимо проводить эксперименты, а также работать на высокоточном оборудовании или с материалами, которые невозможно забрать домой [2, с.129].

Многим специалистам и руководителям понравилась идея работы удаленно. Однако, она несет достаточное количество рисков для обеих сторон. На этой основе нами было проведено исследование, целью которого являлся анализ дистанционного управления персоналом и разработка рекомендаций по повышению эффективности работы дистанционно. Для достижения цели исследования решались следующие задачи:

1. Изучены основные понятия и принципы удаленной работы персонала.
2. Проанализированы преимущества и недостатки удаленной работы.
3. Выявлены проблемы и риски при дистанционном управлении персоналом.
4. Предложены рекомендации по повышению качества управления персоналом в новых условиях.

Удалённая занятость – это форма занятости, при которой исполнитель и заказчик территориально распределены, находятся вне единого офисного пространства и взаимодействуют друг с другом посредством интернет – коммуникации [12, с.127].

Управление удалённой командой – сложный и многоступенчатый процесс. Сотрудники достигнут успеха только в случае, если менеджер будет направлять их, мотивировать и показывать пример [9, с.27].

Перед удаленными сотрудниками необходимо ставить понятные цели. Специалисты должны четко понимать, каким должен быть их конечный результат труда. Руководитель должен четко разделить обязанности между удаленными сотрудниками, установить конкретные сроки выполнения задач.

Управление удаленными сотрудниками, как и офисными должно строиться на соблюдении нескольких принципов. Выделим пять основных принципов, которые являются составляющими успешной дистанционной работы (рис.1).



Рисунок 1 – Принципы управления удаленными сотрудниками предприятий

На предприятии должен существовать общий информационный поток: Рабочие файлы, материалы проектов, состояние переговоров с клиентами и другое, всё должно быть в общем доступе, чтобы удалённые сотрудники знали, что происходит в организации, и кто над чем работает.

Для того чтобы не потерять эту связь с удаленными сотрудниками, необходимо проводить онлайн встречи, созваниваться, переписываться, участвовать в совещаниях. Так вырастет мотивация и эффективность труда. В этом случае должна быть четкая постановка задач через CRM-системы. В них можно ставить задачи одному сотруднику или нескольким сразу, устанавливать точные сроки, разбивать крупные проекты на подзадачи и так далее [8]. Обязательным яв-

ляется установка определенных контрольных точек работы. Руководители смогут своевременно видеть, куда движется команда, и при необходимости вносить корректировки.

Удаленные сотрудники, также как и офисные, могут заболеть, поехать в командировку, а могут возникнуть непредвиденные ситуации. В таком случае руководители должны быть готовы решить оперативно форс-мажорные обстоятельства. Необходимо заранее обговорить, в каких случаях сотрудник может взять выходной, а также сообщать о форс-мажорах любым доступным способом. В таком случае работу вовремя передадут другому специалисту или распределят обязанности между всей командой.

На предприятии должна быть организована система корпоративного обучения. Это тоже вопрос мотивации и эффективности труда. Если обучать сотрудников самим или отправлять их на сторонние курсы, они будут лучше делать свою работу. Руководитель сможет вырастить из начинающего специалиста настоящего профессионала, что принесет пользу всему предприятию.

Для предприятия и сотрудников есть преимущества и недостатки удаленной работы. Представим их в таблице 1.

Таблица 1 – Преимущества и недостатки удаленной работы

№ п/п	Преимущества удаленной работы	Недостатки удаленной работы
1	Возможность экономить на обслуживании и аренде офиса.	Нельзя полноценно контролировать сотрудников, как в офисе.
2	Высокая эффективность труда.	Найти специалиста бывает сложнее.
3	Возможность работать круглосуточно, если набирать людей из разных часовых поясов.	Коммуникации осложнены расстоянием.
4	Высокая мотивация работников в связи с комфортными условиями труда.	Сложный и долгий документооборот, если он не электронный.
5	Возможность найти специалиста любого уровня из любой точки страны.	Недостаток общения
6	Экономия времени на дорогу.	Переработка
7	Гибкое планирование.	Сложности с организацией труда
8	Возможность работать из любой точки мира.	
9	Совмещение работы и учёбы.	

В больших городах работники добираются до рабочих мест и обратно в среднем 2-2,5 часа. При удалённой работе это время можно потратить на дополнительную работу, личные дела или отдых [9, с.28]. Удалённые сотрудники могут сами планировать работу и отдых, обустроить рабочее место по своему вкусу, делать перерывы на спорт, домашние дела и общение с семьёй. Они могут выделить время на дополнительное обучение, даже в очной форме. Работать утром и вечером, а днем проходить обучение.

Работнику на удалёнке может не хватать живого контакта с коллегами, а если он живёт один – то и вообще с людьми. Это не доставит проблем интроверту, а вот для общительного человека может стать проблемой. Поэтому важно тщательно выбирать сотрудников для перевода на удаленную работу.

Сосредоточиться на работе в домашних условиях бывает сложнее, чем в офисе, может многое отвлекать. Чтобы успешно и продуктивно работать на удалёнке, необходимо развивать навыки планирования и тайм-менеджмента. Работать в офисе проще, так как атмосфера способствует сосредоточенности на задачах [10, с.461]. На удалёнке рабочее время порой растягивается на целый день или даже ночь, особенно если нет навыков планирования и чередования работы и отдыха. Это чревато переутомлением и проблемами со здоровьем.

Аналитическая компания OwlLabs проводила исследование среди организаций, имеющих удалённых сотрудников: 16 % организаций во всём мире полностью перевели на удалённую работу. Этот показатель говорит о том, что в настоящее время существуют организации, без офи-

са, которые работают полностью удалённо. 62 % сотрудников в возрасте от 22 до 65 лет время от времени работают удалённо. Сейчас некоторые организации предпочитают совмещать работу в офисе и удаленно.

Небольшие компании в два раза чаще нанимают удалённых сотрудников, на полный рабочий день. Это позволяет предприятиям увеличить бюджет на другие статьи расходов, такие как маркетинг и реклама, что помогает им выживать, расти и развиваться.

В тоже время 77 % сотрудников на удалённой работе отмечают, что они более продуктивно работают из дома. Рядом нет руководителя, контролирующего работу, поэтому работа идет спокойнее.

75 % людей работают удалённо, потому что там их меньше отвлекают. Шумные коллеги, это самый отвлекающий фактор в офисе и работая из дома не нужно с ними контактировать. В итоге это способствует повышению уровня производительности.

Предприятия с удалёнными сотрудниками, отмечают среднее увеличение прибыли на одного работника. Чем меньше у организации офисных сотрудников, тем меньше арендная плата и счета за электроэнергию, им не нужно тратиться на расходные материалы, оплату проезда, техническое обслуживание и прочее.

Согласно исследованию Стэнфордского университета, количество увольнений в организациях сократилось на 50 %, после того как они начали разрешать сотрудникам работать удалённо.

64 % специалистов по подбору персонала отмечают, что, предлагая возможность работы на дому им удаётся находить высококлассные таланты, так как многие потенциальные кандидаты ищут предприятия, которые предоставляют некоторую свободу и гибкость.

54 % IT-специалистов считают, что удалённые сотрудники представляют больший риск для безопасности, чем обычные сотрудники. Удалённые сотрудники работают через Интернет и могут подвергаться кибератакам. Руководители удалённых команд должны проводить обучение по кибербезопасности и удостовериться, что удалённые сотрудники имеют программное обеспечение необходимое для защиты их компьютеров [7].

В 2028 году ожидается, что 73 % всех компаний будут иметь в штате удалённых сотрудников. Это показывает, что удалённая работа станет приемлемой для ещё более широкого диапазона отраслей. Сотрудники хотят большей свободы и гибкости, и, если бы они могли, почти все они хотели бы иметь возможность работать удалённо [2, 130].

На основе данных исследований следует вывод о том, что современные руководители предприятий должны уделять больше внимания удалённым сотрудникам. Интерес к данному виду работ только растёт. Руководителям необходимо грамотно научиться управлять удалёнными сотрудниками, чтобы это приносило предприятию как можно больше выгоды, а не убытки.

Чтобы руководители могли переводить свои предприятия на удалённый формат работы им необходимо к этому тщательно подготовиться. Нами были выделены этапы подготовки к переходу на дистанционное управление персоналом организации (рис. 2).

Потенциальные удалённые сотрудники должны подготовить индивидуальный план дистанционной работы, который должен быть обсужден и согласован с их непосредственным руководителем. Руководители могут провести интервью по методу STAR (Situation, Target, Action, Result), активно используемому HR-специалистами – оценить реальный опыт сотрудника в типичных рабочих ситуациях и его внутренние мотивы поступать тем или иным образом [6, с.41].

Необходимо проанализировать навыки каждого сотрудника, чтобы иметь возможность перемещать недостаточно загруженных работников, обладающих большим потенциалом, в команды, перегруженные работой. Необходимо проанализировать наиболее важные компетенции, необходимые при удаленной работе: самодисциплина и готовность работать самостоятельно, без чрезмерного контроля; качественная письменная коммуникация; готовность работать с минимальной поддержкой.

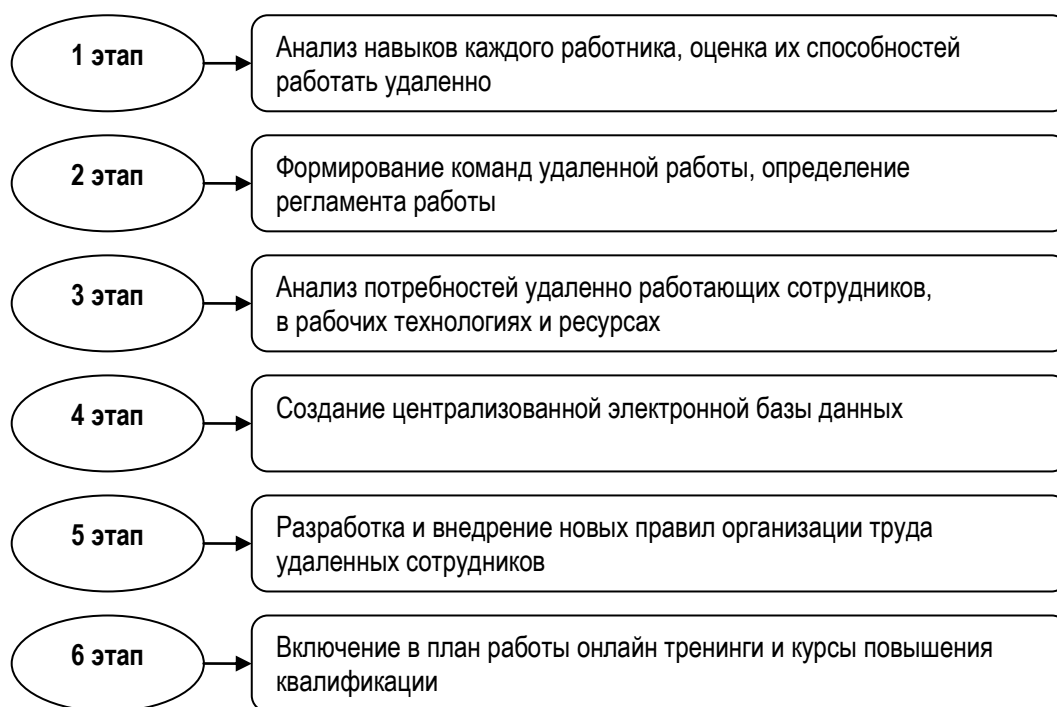


Рисунок 2 – Этапы подготовки к переходу на дистанционное управление персоналом организации

Главное, сохранять рабочую атмосферу. Например, присылать отчет в короткой форме в конце рабочего дня. По своему содержанию он должен быть простым, чтобы его можно было составить за несколько минут и отразить в нем объем выполненных задач.

Выделим основные направления по повышению эффективности дистанционного управления персоналом организации (рис.3).

Руководители должны предельно четко формулировать ожидаемые результаты труда удалённых сотрудников. Четкое разъяснение ожидаемых результатов работникам значительно снизит возможность возникновения двусмысленности и недопонимания, а также расширит их возможности в самостоятельном выполнении своих задач.

Подчиненные должны знать, за какие заслуги их коллеги получают бонусы. Если предприятие недавно перешло на дистанционный формат работы, нужно составить правила, нормы, подготовить какими сервисами и ресурсами можно пользоваться [3].

Для удалённых сотрудников необходимо отдельно разрабатывать регламент по охране труда. Предоставить специалистам в области охраны труда актуальную информацию и обучение механизмам и процессам, относящимся к системам охраны здоровья работников, рабочей среде, обучению, информации, а также соблюдению регламентов охраны труда и эргономических требований, разработанных специально для дистанционных работников. Информировать руководителей и дистанционных работников о важности достаточного количества перерывов для отдыха в течение рабочего дня, а также об отсутствии негативных последствий таких перерывов для карьеры [1, с.37].

Регулярно (каждые 2-3 недели) проводить опросы о проблемах и потребностях дистанционных работников и, ориентируясь на полученные результаты, организовывать дистанционные курсы обучения, вебинары, семинары и консультации.

В существующем учебном плане сотрудников предприятия определить курсы, которые наиболее актуальны в текущей ситуации, например навыки лидерства, навыки организации времени, коммуникативные навыки.

Руководителям может быть полезно пройти или повторить специальные курсы обучения, направленные на развитие лидерских навыков в управлении удаленными командами, руковод-

стве командами в условиях кризиса, эффективной коммуникации с удаленной командой, коучинге и наставничестве.



Рисунок 3 – Направления по повышению эффективности дистанционного управления персоналом организации

Руководителям следует верно подобрать стиль управления удалёнными сотрудниками. Лучше внедрить в работу элементы коучинга, чтобы работники раскрывались, показывали свой потенциал и делились уникальными знаниями и умениями. Искать индивидуальный подход к каждому специалисту – подгонять и мотивировать, поощрять лидеров, подстёгивайте «среднячков» организации.

Таким образом, проведенное исследование говорит о значимости и важности данной темы. В настоящее время офисные сотрудники проявляют все больший интерес к удалённой работе. Многие исследовательские компании прогнозируют значительный переход организаций на дистанционную работу.

Несмотря на то, что в удалённой работе отмечается множество преимуществ, существуют и риски, к которым руководители предприятий должны быть готовы.

Руководители предприятий, которые решили переводить часть своих сотрудников на удалённую работу, должны пройти подготовительные этапы: оценить навыки и способности потенциальных удалённых сотрудников, сформировать команды удалённой работы, проанализировать потребности в технологиях и ресурсах для работы, разработать новые правила организации труда удалённых сотрудников. Особое внимание необходимо уделить организации труда и рабочего времени, а также управлению производительностью удалённых сотрудников.

Список использованных источников

1. Ботвина, А.В. Дистанционный характер работы как особый способ организации труда / А.В. Ботвина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. – №6-3 (45). – С.36-39.
2. Гурова, И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта И.М. Гурова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – Т.11. №2. – С.128-146.
3. Как управлять удалёнными сотрудниками (Электронный ресурс). URL: <https://www.hr-director.ru/article/67635> (дата обращения 20.11.2021).
4. Конобевцев, Ф.Д., Лаас Н.И., Гурова Е.В., Романова И.А. Удалённая работа: технологии и опыт организации / Ф.Д. Конобевцев и др. // Вестник университета. – 2019. – №7. – С.9-17.
5. Малышев, А.А. Эволюция практики удалённой работы в России и за рубежом / А.А. Малышев // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2018. – №3. – С.15-22.
6. Орлов, В.Б., Бураншина Е.И. Удалённая работа как новая реальность трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе // Вестник Югорского государственного университета. – 2014. - №4 (35). – С.40-46.
7. Парфентьева, И., Тадтаев Г. Аналитики оценили долю предпочитающих работать из дома россиян (Электронный ресурс). URL: <https://www.rbc.ru/society/31032021> (дата обращения 20.11.2021).
8. Плюсы и минусы удалённой работы: опрос соискателей (Электронный ресурс). URL: <http://nn.hh.ru/article/24036> (дата обращения 20.11.2021).
9. Притчин, М.С., Горин С.А. Перспективы развития института удалённой работы в России // Московский экономический журнал. – 2020. - №9. – С.26-31.
10. Прохорова, М.П., Лебедева Т.Е., Седых Д.В., Седых И.В. Удалённая занятость в России: состояние и перспективы / М.П. Прохорова и др. // Московский экономический журнал. – 2020. – №4. – С.460-466.
11. Резник, С.Д. Система и механизмы управления человеческими ресурсами в организациях строительной сферы: моногр. / С.Д. Резник, О.В. Холькина; под общ. ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2019. – 268 с.
12. Сотникова, Е.В. Перспективы развития удалённой работы в современной России / Е.В. Сотникова // Молодой учёный. – 2021. – №31 (373). – С.126-128.

FEATURES OF REMOTE MANAGEMENT OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

S.D. Reznik, O.V. Kholkina

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

The article is devoted to the problems of remote management of the organization's personnel. The basic concepts and principles of remote work of the organization's personnel are presented. The problems and risks of remote personnel management are identified, and the advantages and disadvantages of remote work are also presented. Recommendations for improving the efficiency of remote personnel management of the organization are proposed.

Keywords: remote work, remote work, remote control, personnel management, organizations.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ФИЛИАЛА КОМПАНИИ ОАО «СЕТЕВАЯ КОМПАНИЯ» ЧИСТОПОЛЬСКИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СЕТИ)

Д.Д. Сергеева, Л.П. Кузьмина

ФБГОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,
г. Казань, Россия

Рассмотрены особенности организации труда персонала на предприятии. Определено значение организации труда персонала на предприятии, приведена общая характеристика деятельности предприятия, а также основные достоинства и возможные недостатки на предприятии по данной теме, приведены возможные рекомендации по их устранению.

Ключевые слова: организация труда, предприятие, персонал, трудовой процесс, управление персоналом.

Организация труда персонала признается одной из главных сфер предприятия, которая способна увеличить ее эффективность, а в условиях рыночных взаимоотношений значение организации труда увеличивается. Организация труда – это организационная система, имеющая своей целью достижение наилучших результатов использования живого труда в процессе производства [1, с.15].

Организация труда опирается на познание и использование экономических законов, законов физиологии и психологии труда, данные исследований социологической науки, а также математики и кибернетики, базируется на знаниях юридической науки. В том случае, если практическому внедрению конкретных мероприятий по организации труда предшествует научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения, а данные практические меры базируются на достижениях современной науки и передового опыта, – мы имеем дело с научной организацией труда (НОТ) [2, с. 115].

Чтобы добиться наиболее рациональной величины трудовых процессов, труд как таковой должен быть соответствующим образом организован, а его оценка – базироваться на определенных, обоснованных экономических показателях.

ОАО «Сетевая компания» Республики Татарстан создано по решению Кабинета Министров Республики Татарстан 11 декабря 2001 года в соответствии с планами реформирования энергетики на базе девяти предприятий электрических сетей, которые в настоящее время являются его филиалами.

Основными видами экономической деятельности ОАО «Сетевая компания» являются: оказание услуг по передаче электрической энергии и оказание услуг по технологическому присоединению потребителей [3].

Организацией труда персонала занимается отдел управления персоналом. Организация труда персонала в филиале ОАО «Сетевая компания» Чистопольские электрические сети включает в себя различные составляющие этого спектра, которые успешно реализуются в организации.

Все достоинства и недостатки представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Достоинства и недостатки организации труда персонала

Достоинства	Недостатки
Обучение по охране труда	Отсутствие четко отлаженной системы охраны труда
Доплата за вредные условия труда	Оценка условий труда раз в пять лет
Сокращение рабочей недели для некоторых групп работников	Низкий процент доплаты за совмещение профессий (должностей)
Обеспечение современными условиями безопасности труда	Проблема рационализация трудовых процессов
Доплаты за совмещение профессий (должностей)	Неэффективное использование рабочего времени

Рассмотрев ключевые вопросы организации труда персонала филиала ОАО «Сетевая компания» Чистопольские электрические сети, следует предложить несколько рекомендаций по совершенствованию организации труда персонала на предприятии:

Создание комплекса по охране труда решит проблему отсутствия четкой отлаженной системы охраны труда.

Проведение оценки условий труда раз в два года, а не раз в пять лет, позволит соответствовать техническому прогрессу (например, оргтехника претерпевает серьезные изменения и модернизации значительно чаще пяти лет; сотрудники, проводящие рабочий день за компьютером получают большую нагрузку на глаза, в то время, как современная оргтехника обладает свойствами, позволяющими минимизировать нагрузку на глаза, а соответственно, и на здоровье сотрудников).

Низкая надбавка в размере 10 % тарифной ставки за совмещение обязанностей равноценных должностей снижает качество выполнения обязанностей за другого человека, в следствии низкой мотивированности сотрудника в выполнении дополнительной нагрузки, поэтому необходимо увеличить надбавку до 50 % тарифной ставки.

Рациональным считается метод труда, при котором гарантируются оптимальные затраты времени на выполнение поставленных задач; составление терблинга – единицы трудовой деятельности для разных должностей – сделает трудовой процесс максимально эффективным.

Проведение анализа полноты использования трудовых ресурсов, реализуется несколькими способами: по количеству отработанных одним работником за анализируемый период времени дней и часов, либо по степени использования фонда рабочего времени (запланированное время работы одного или нескольких сотрудников в течение определённого временного интервала).

Таким образом, считаем, что все предложенные рекомендации по совершенствованию организации труда персонала помогут повысить эффективность работы сотрудников и предприятия в целом.

Список использованных источников

1. Васнева, Н.Н., Васнев С.А. Основы организации труда: учебное пособие. – Москва: НИЯУ МИФИ, 2010. – 312 с.
2. Рофе, А.И. Научная организация труда. Учебное пособие для вузов. – Москва.: ИНФРА-М, 2014. – 318 с.
3. ОАО Сетевая компания [Электронный ресурс] // Чистопольские электрические сети: <https://gridcom-rt.ru/o-kompanii/filialy/chistopolskie-elektricheskie-seti/>

ORGANIZATION OF PERSONNEL LABOR AT THE ENTERPRISE (ON THE EXAMPLE OF THE BRANCH OF THE COMPANY «NETWORK COMPANY» CHISTOPOL ELECTRIC NETWORKS)

D.D. Sergeeva, L.P. Kuzmina

*FBGOU VO «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

The features of the organization of labor of personnel at the enterprise are considered. The importance of the organization of labor of personnel at the enterprise is determined, a general characteristic of the enterprise's activities is given, as well as the main advantages and possible disadvantages at the enterprise on this topic, possible recommendations for their elimination are given.

Key words: labor organization, enterprise, personnel, labor process, personnel management.

РЫНОК ТРУДА. БЕЗРАБОТИЦА И НОВАЯ КОРОНАВИРУСНАЯ ИНФЕКЦИЯ (COVID-19) В РОССИИ

В.В. Сманцырева¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В статье говорится о рынке труда и безработице, как об одном из важнейших секторов социально-экономического развития государства и общества. Фактически в любой стране мира, в большей или меньшей степени, существует определенный уровень безработицы. В Российской Федерации пандемия, вызванная новой коронавирусной инфекцией, спровоцировала трудности на рынке труда, значительно увеличив уровень безработицы и ослабив экономику.

Ключевые слова: рынок труда, работодатель, наемный работник, безработица, занятость, рабочая сила, новая коронавирусная инфекция, кризис, экономика.

Труд – это деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных благ, которые удовлетворяют потребности как индивида, так и общества. Для человека труд – основной источник доходов и основа жизнедеятельности в обществе. С точки зрения экономики, труд – один из важнейших производственных ресурсов, который отличается тем, что является формой жизнедеятельности человека, реализации его интересов и жизненных целей. Человек выступает носителем рабочей силы и является составляющим элементом рынка труда, который, в свою очередь, занимает очень важное место в системе экономических отношений.

Рынок труда – это система общественных отношений, которые связаны с куплей и продажей рабочей силы, и в этом процессе участвуют покупатели и продавцы рабочей силы, где обсуждаются и согласовываются требования, цены и условия труда между работодателем и наемным работником. Действующий на рынке труда закон спроса и предложения напрямую влияет на заработную плату, которая является ценой рабочей силы.

Основными «действующими лицами» (субъектами) рынка труда являются наемные работники и работодатели. Работодатель – это наниматель. Ими могут быть государственные и частные предприятия, общественные организации, акционерные общества, кооперативы, индивидуальные наниматели и т.д. Наемные работники – это трудоспособные граждане, для которых труд по найму является единственным источником дохода.

Основными компонентами системы отношений на рынке труда являются:

- отношения между субъектами рынка труда и государством;
- отношения между работодателями и наемными работниками;
- отношения между субъектами рынка труда и его представителями (службы занятости, профсоюзы, ассоциации и т.д.).

Спрос и предложение на рынке труда складываются в зависимости от подъема или спада экономики, благосостояния населения, развития рынка товаров, услуг, жилья, социальной и государственной инфраструктуры. Инфраструктура рынка труда – государственные учреждения, службы занятости, кадровые службы, фонды и общественные организации, которые обеспечивают взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда, регулируют отношения между работником или работодателем по вопросам условий труда, профессиональной подготовки работников, цены рабочей силы, процессы защиты прав как работника, так и работодателя.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

Неотъемлемым элементом рынка труда является безработица. Экономическое состояние страны можно определить по уровню безработицы, чем выше уровень безработицы, тем оно ниже. При росте уровня безработицы снижаются доходы населения и их покупательная способность. Отсутствие работы снижает уровень жизни населения. Чтобы решить проблемы занятости и безработицы, разрабатываются и принимаются специальные государственные программы, которые направлены на повышения уровня занятости, с целью улучшения социально-экономического положения страны.

Проблема безработицы есть и в России. Всплеск безработицы, а это 13,3 % от всего работоспособного населения, наблюдался в конце 90-х годов, когда страна претерпевала политический и экономический кризис. В течении многих лет государство активно проводило политику содействия в занятости населения, что привело к стабилизации положения и снижению к 2019 году процента безработицы до 4,6 % в среднем по России. В 2020 году пандемия, вызванная новой коронавирусной инфекцией (COVID-19), стала настоящим потрясением для всех стран и очень сильно ударила по экономике всех стран без исключения. Этот год для граждан России, и для всех стран в целом, оказался самым непростым. Из-за пандемии, вызванной COVID-19, в связи с карантинными мерами, многие организации и предприятия сначала приостановили, а потом и вовсе прекратили свою деятельность. Вследствие этого, очень большое количество людей в России потеряли работу и пополнили ряды безработных. Правительство Российской Федерации не осталось безучастным в этой проблеме и начало принимать незамедлительные меры по поддержке граждан, лишившихся работы из-за пандемического кризиса. Повысился минимальный размер пособия по безработице, выплачиваются дополнительные единовременные пособия, региональные власти на своем уровне тоже устанавливают дополнительные надбавки к пособию по безработице из местных (региональных) бюджетов. Практически все предприятия и организации в период пандемии вынуждены переводить часть сотрудников на «дистанционку» или отправлять в вынужденные отпуска, сокращать зарплату, тем самым, избегая массовых увольнений. Нерабочие дни, недели, которые объявляются правительством РФ в борьбе с новой коронавирусной инфекцией, несомненно, призваны уменьшить волну заболеваемости населения, но и приводят к экономическому спаду в целом по стране. Но эти вынужденные меры, приводят, к сожалению, к увеличению числа безработных. Чтобы это предотвратить или свести к минимуму, государство оказывает из бюджета антикризисную поддержку предприятиям и предпринимателям, которая помогает смягчить ситуацию и улучшить экономическое положение. Правительство РФ максимально использует свои возможности в поддержке работодателей как малого, так и среднего бизнеса, государственных и частных организаций и предприятий не только по предотвращению увеличения уровня безработицы, но и возможному ее снижению. Кризис, вызванный пандемией коронавируса, может значительно увеличить уровень безработицы в стране. Государство своими антикризисными мерами поддерживает работодателя, а работодатель, в свою очередь, пытается сохранить занятость населения. Хочется надеяться на то, что увеличение уровня безработицы в нашей стране на сегодняшний день, это всего лишь временное явление, и при улучшении экономической ситуации, соответственно, уменьшится уровень безработицы и нормализуется экономика страны в целом.

Список использованных источников

1. Росстат «Рынок труда, занятость и заработная плата», URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries, (Дата обращения: 20.11.21).

2. Бондаренко, Н.Е. «Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование», URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskiy-rynok-truda-v-usloviyah-pandemii-novoy-koronavirusnoy-infektsii-tendentsii-vyzovy-i-gosudarstvennoe-regulirovanie/viewer>, (Дата обращения: 20.11.21).

3. Яковлева, Е.Б. учебник и практикум для академического бакалавриата «Рынок труда», (Дата обращения: 20.11.21).

4. Фурер, С.Ю., Морозова С.А. «Анализ рынка труда России в период эпидемии вируса COVID-19», URL: <https://na-journal.ru/4-2020-ekonomika-menedzhment/2784-analiz-rynka-truda-rossii-v-period-epidemii-virusa-covid-19?format=pdf>, (Дата обращения: 20.11.21).

THE LABOR MARKET. UNEMPLOYMENT AND THE NEW CORONAVIRUS INFECTION (COVID-19) IN RUSSIA

V.V. Smantsyрева

*FSBEI HE»St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

The article talks about the labor market and unemployment as one of the most important sectors of the socio-economic development of the state and society. In fact, in any country in the world, to a greater or lesser extent, there is a certain level of unemployment. In the Russian Federation, a pandemic caused by a new coronavirus infection has provoked difficulties in the labor market, significantly increasing the unemployment rate and weakening the economy.

Keywords: labor market, employer, employee, unemployment, employment, labor force, new coronavirus infection, crisis, economy.

УДК 657.1

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

А.П. Солянов¹

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

Статья посвящена ознакомлению с таким понятием, как управление персоналом в социальных и экономических системах. В данной статье рассмотрены некоторые методы управления персоналом в разных социально-экономических системах. Также в данной статье автором сделан общий вывод и представлена модель управления персоналом путем двойного внедрения инноваций.

Ключевые слова: модель, метод, инновации, социально-экономический, управление, персонал, человеческие ресурсы, внедрение, направление, численность.

Успешный рост компании в современных условиях зависит от конкурентоспособности персонала, которая в свою очередь достигается за счет постоянного повышения квалификации персонала, а также развития его качественных характеристик [3].

По опыту стран с развитым рынком, основным фактором конкурентоспособности фирмы, ее выживаемости и процветания становится качество персонала и его отношение к труду. Решающее значение персонал и система управления им имеет и в ситуации нестабильности, когда рыночные отношения еще формируются.

¹ Научный руководитель: Салихова Р.Р., к.э.н., доцент кафедры экономики и организации производства ФГБОУ ВО Казанский государственный энергетический университет

Функционирование и развитие предприятия возможно при условии внедрения новых схем организации и работы системы управления персоналом предприятия адекватных целям предприятия [2].

Система управления персоналом представляет собой совокупность взаимодействующих операционных подсистем уравнивания, объединенных генеральной стратегией, выраженной через комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, направленных на эффективность производства, конкурентоспособность долгосрочность развития предприятия [1].

Культура управления в социально-экономических системах определяется рядом составляющих: поведением людей, кадровой политикой, качеством труда и управленческих решений, благоприятным имиджем и консолидацией персонала, социокультурным сотрудничеством и конкуренцией в различных сегментах рыночной экономики.

Модель управления работой в социально-экономической системе должна фокусировать свое внимание на трех главных моментах: разделяемых ее членами ценностях, правилах и власти [5].

Разработка эффективной системы мотивации позволяет не только повысить социальную и творческую активность конкретного работника, но и конечные результаты самих компаний в их многогранной социально-экономической деятельности. Персонал должен быть заинтересованным и мотивированным. Необходимо чтобы каждый сотрудник знал, что его усилия приведут к вознаграждению, и чтобы он хотел этого вознаграждения. Работодатели должны активно развивать систему мотивации для удержания успешных кадров, а также разрабатывать все новые программы развития персонала, в основе которых лежит одна из приоритетных программ на сегодняшний день: система переподготовки и повышения квалификации [1].

Во многом успех экономической деятельности предприятий сферы услуг зависит от умения и способности персонала как усваивать новые знания и информацию, так и в дальнейшем применять их на рабочем месте. Несоответствие квалификации персонала предприятий сферы услуг постоянно меняющимся потребностям потребителей негативно отражается на финансовых результатах деятельности компаний.

Важнейшими направлениями оценки системы управления персоналом на предприятиях сферы услуг являются: общая характеристика кадрового ресурса, структура и численность персонала, потребность в персонале, структура информационного взаимодействия и каналы информационного обмена в коллективе, а также сравнительная оценка психологических и социально-психологических особенностей сотрудников [3].

Работникам службы управления персоналом нефтегазовых компаний следует определить с помощью разных методов, включающих в себя тестирование, собеседование и т. д., степень усвоенных знаний, навыков и умений после пройденного курса переподготовки или повышения квалификации. В соответствии с поставленной службой управления персоналом задачей могут применяться тесты способностей (общие тесты достижений, тесты профессиональных достижений); социально-психологические тесты, объектом изучения которых являются межличностные отношения; ситуационные тесты, изучающие поведение человека в определенной ситуации [1].

С учетом специфики рынка труда банковского сектора наиболее оптимальным управленческим решением, отвечающим данным требованиям выступает стратегическое управление человеческими ресурсами и социально ответственный подход к проведению инновационных преобразований и определен механизм их взаимосвязей и влияния на эффективность проведения инноваций.

Разработка методики оценки эффективности управления человеческими ресурсами банковского сектора при проведении инноваций предполагает следующий ряд действий: 1) выделение основных элементов кадровой политики, влияющих на эффективность проведения инноваций; 2) определение групп зависимых и независимых показателей; 3) разработку технологии расчета показателей [4].

Рассмотрев некоторые сферы социальных и экономических систем, можно сделать вывод: в основе благополучного управления персоналом лежит метод внедрения инноваций в управленческий процесс.

Опираясь на вышесказанное, представим свою модель управления персоналом, смысл которой заключается в одновременном внедрении двойной инновации в управленческий процесс с последующим анализом результатов и конечной апробацией (см. рис.1).

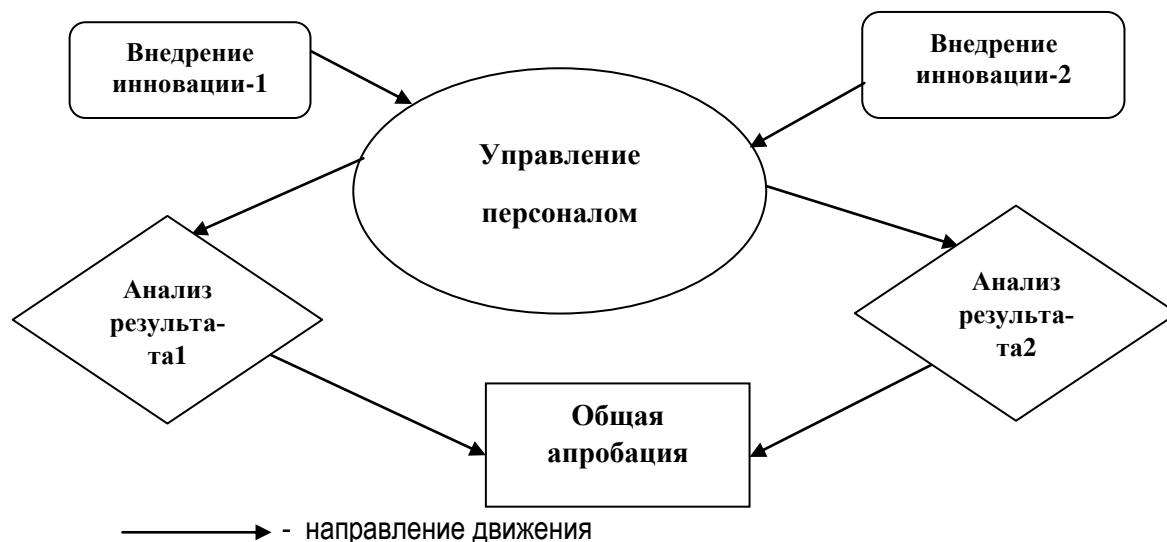


Рисунок 1 – Модель управления персоналом путем двойного внедрения инноваций

Из всего вышеизложенного, можно заключить: несмотря на то, что управленческий процесс в социальных и экономических системах имеет разнообразные методы управления, далеко не последнее место среди них занимает метод внедрения инноваций.

Список использованных источников

1. Гайсина, Л.М. Управление персоналом в российских компаниях нефтегазового комплекса: современные социальные приоритеты / Л.М. Гайсина // Автореферат. Уфа – 2003 – 24 с.
2. Формирование эффективной системы управления персоналом на промышленном предприятии // Автореферат. Ижевск – 2003 – 27 с.
3. Ерофеева, А.П. Модернизация системы управления персоналом на предприятиях сферы услуг / А.П. Ерофеева, // Автореферат. Санкт-Петербург – 2015 – 20 с.
4. Линге, Д.И. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами при проведении инноваций в компаниях финансово-банковского сектора / Д.И. Линге // Автореферат. Москва – 2009 – 25 с.
5. Пряхин, Г.Н. Методологические основы культуры управления в социально-экономических системах / Г.Н. Пряхин // Автореферат. Челябинск – 2008 – 42 с.

PERSONNEL MANAGEMENT IN SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

A.P. Solyanov

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article is devoted to familiarization with such a concept as personnel management in social and economic systems. This article discusses some methods of personnel management in different socio-economic systems. Also in this article, the author makes a general conclusion and presents a model of personnel management through the double introduction of innovations.

Keywords: model, method, innovation, socio-economic, management, personnel, human resources, implementation, direction, number.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ

О.С. Страдухина

Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка»,
г. Самара, Россия

В статье представлены результаты оценки эффективности расходов на персонал на примере ПАО «Самаранефтехимпроект». Динамика этих затрат сопоставляется с изменениями выручки и операционной прибыли, рассчитывается перерасход фонда оплаты труда за счет дисбаланса в данных финансовых показателях. Проводится корреляционно-регрессионный анализ прибыли от продаж, оценивается вклад затрат на оплату труда и социальных взносов в изменение рентабельности продаж.

Ключевые слова: затраты на персонал, расходы на оплату труда, зарплатоотдача, зарплатоемкость, рентабельность, расходы на социальные нужды.

Персонал компании является одним из важнейших ее ресурсов. От эффективности работы сотрудников зависит общая результативность деятельности организации [1]. Как и от любого другого фактора производства, нельзя ожидать высокой отдачи от персонала без адекватных вложений в него.

В зависимости от отраслевой принадлежности, специфики бизнес-процессов, организационной культуры доля расходов на персонал предприятия может колебаться от нескольких процентов до 75 % от всех операционных расходов организации. Как правило, у непроизводственных компаний удельный вес расходов на персонал весьма значительный, поэтому этой статье расходов уделяется особое внимание менеджментом предприятий.

Объектом исследования послужило ПАО «Самаранефтехимпроект» - российский проектный институт, расположенный в г. Самара. Основным видом деятельности компании является разработка проектной документации для нефтеперерабатывающих заводов, входящих в группу ПАО «Роснефть».

Проведенный анализ показал, что большая часть расходов ПАО «Самаранефтехимпроект» по обычным видам деятельности приходится на затраты на оплату труда и отчисления на социальные нужды. При этом их совокупная доля за 2016 – 2020 гг. выросла с 48,61 % до 77,96 %.

Рассмотрим, насколько эффективны были затраты на персонал, для чего составим табл. 1.

Таблица 1 – Динамика показателей эффективности затрат на персонал

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Зарплатоотдача, руб./руб.	2,93	2,61	2,35	1,74	1,71	1,64
Зарплатоемкость, руб./руб.	0,34	0,38	0,42	0,58	0,58	0,61
Отдача от отчислений на социальные нужды, руб./руб.	10,92	10,20	7,00	6,42	6,32	6,16
Емкость отчислений на социальные нужды, руб./руб.	0,09	0,10	0,14	0,16	0,16	0,16
Рентабельность затрат на оплату труда, %	32,04	39,59	30,00	0,19	1,96	1,35
Рентабельность отчислений на социальные нужды, %	119,38	154,96	89,20	0,71	7,24	5,07

Из таблицы следует, что при увеличении затрат на персонал не происходит адекватного увеличения выручки. Более того, за рассматриваемый период доходы от операционной деятельности сократились на 28,64 %. При этом расходы на оплату труда возросли на 27,70 %, а на отчисления на социальные нужды – на 26,54 %. Это привело к тому, что с 1 рубля оплаты труда ПАО «Самаранефтехимпроект» стало в 2020 г. получать лишь 1,64 руб. выручки, что на 1,29 руб./руб. меньше, чем в 2015 г.; с 1 рубля отчислений на социальные нужды предприятие стало в 2020 г. получать 6,16 руб. выручки, что на 4,76 руб./руб. меньше, чем в 2015 г. Прибыль от продаж снизилась на 94,63 %, поэтому снижение рентабельности затрат на персонал оказалось еще больше. Так, с 1 рубля оплаты труда в 2020 г. ПАО «Самаранефтехимпроект» стало получать только 1,35 коп. прибыли от продаж, что меньше результата 2015 г. на 30,70 коп.; с 1 рубля отчислений на социальные нужды в 2020 г. организация стала получать лишь 5,07 коп. прибыли от продаж, что меньше результата 2015 г. на 1,14 руб.

Рассчитаем перерасход фонда оплаты труда в связи с несбалансированным ростом выручки и расходов на оплату труда. Для этого найдем следующие показатели:

1) индекс заработной платы (Ізп), для чего разделим затраты на оплату труда в текущем периоде на аналогичное значение прошлого периода;

2) индекс годовой выработки (Ів), для чего найдем отношение текущей выработки на значение предыдущего года;

3) коэффициент опережения – отношение индекса выработки к индексу заработной платы;

4) перерасход фонда оплаты в связи с изменением соотношения между темпами роста производительности труда и его оплаты по формуле: $\Pi = \PhiЗП1 * ((Ізп - Ів) / Ізп)$, где $\PhiЗП1$ – текущий размер фонда оплаты труда.

По результатам расчетов перерасход фонда оплаты труда ПАО «Самаранефтехимпроект» в 2016 – 2020 г. составил соответственно 66131,37 тыс.руб., 55404,16 тыс.руб., 180873,78 тыс.руб., 10097,57 тыс.руб. и 33007,44 тыс.руб.

Ключевым показателем эффективности операционной деятельности предприятия является рентабельность продаж. Оценим, насколько серьезный вклад внесло изменение расходов на оплату труда и социальных отчислений в изменение рентабельности в сравнении с другими элементами затрат (табл. 2).

Таблица 2 – Факторный анализ рентабельности продаж

№ п/п	Вр	МЗ	ЗП	ОСН	А	ПЗ	Р	ΔР
0	1745	14	595	160	17	768	10,94	-
1	1245	14	595	160	17	768	-24,80	-35,74
2	1245	19	595	160	17	768	-25,17	-0,36
3	1245	19	760	160	17	768	-38,42	-13,25
4	1245	19	760	202	17	768	-41,82	-3,41
5	1245	19	760	202	13	768	-41,52	0,30
6	1245	19	760	202	13	240	0,82	42,34
Итого								-10,11

Условные обозначения: МЗ - материальные затраты, млн руб.; ЗП - затраты на оплату труда, млн руб.; ОСН - отчисления на социальные нужды, млн руб.; А – амортизация, млн руб.; ПЗ - прочие затраты, млн руб.; Вр – выручка, млн руб.; Р – рентабельность продаж, %; ΔР – изменение рентабельности продаж, п.п.

За 2016 – 2020 г. рентабельность продаж ПАО «Самаранефтехимпроект» снизилась с 10,94 % до 0,82 %. Рост затрат на оплату труда на 165 млн руб. привел к снижению рентабельности на 13,25 п.п. Увеличение отчислений на социальные нужды на 42 млн руб. привело к снижению рентабельности продаж на 3,41 п.п. В то же время фактором, оказавшим наибольший вклад

в сокращение операционной эффективности, стало падение выручки на 500 млн руб., что привело к уменьшению рентабельности на 35,74 п.п.

Таблица 3 демонстрирует, что на изменение прибыли от продаж ПАО «Самаранефтехимпроект» в наибольшей степени влияет изменение затрат на оплату труда и отчислений на социальные нужды (связь - обратная, теснота связи – высокая), что свидетельствует о значимости грамотного управления данными статьями расходов организации.

Таблица 3 – Результаты корреляционного анализа

	МЗ	ЗП	ОСН	А	ПЗ	Прибыль от продаж
МЗ	1,00					
ЗП	-0,09	1,00				
ОСН	0,57	0,64	1,00			
А	-0,53	0,33	0,02	1,00		
ПЗ	-0,58	-0,72	-0,85	0,05	1,00	
Прибыль от продаж	-0,16	-0,90	-0,76	-0,45	0,80	1,00

В рамках исследования была получена однофакторная линейная модель регрессии, показывающая зависимость прибыли от продаж от затрат на персонал: $y_x = 1042610,59 - 1,13x$, где y_x – прибыль от продаж тыс.руб., x – затраты на персонал, тыс.руб. Параметры модели можно проинтерпретировать так: с увеличением затрат на персонал на 1 тыс.руб. прибыль от продаж ПАО «Самаранефтехимпроект» уменьшается на 1,13 тыс.руб. Высокие значения коэффициентов корреляции (0,93), детерминации (0,86), критерия Фишера (24,06) говорят о хорошем качестве полученного уравнения регрессии. При этом и параметр, и коэффициент регрессии являются статистически значимыми по t-критерию Стьюдента.

Подводя итог анализу эффективности затрат на персонал в ПАО «Самаранефтехимпроект», следует отметить, что компания за 2016 – 2020 гг. существенно снизила результативность вложений в своих сотрудников. Падение выручки и прибыли сопровождается ростом затрат на персонал, что приводит к перерасходу фонда оплаты труда. Компании следует обратить внимание на данный факт, особенно учитывая то, что доля затрат на персонал существенна и увеличивается год от года.

Список использованных источников

1. Нестерова, С.И., Балыкова Л.Н. Человеческий капитал как важнейший фактор производства / С.И. Нестерова, Л.Н. Балыкова // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2017. – №1. – С. 39-46.

THE ESTIMATION OF THE EFFICIENCY OF PERSONNEL COSTS

O.S. Stradukhina

*Samara University of Public Administration «International Market Institute»,
Samara, Russia*

The article presents the results of evaluating of the effectiveness of personnel costs on the example of PJSC Samaraneftekhimproekt. The dynamics of these costs is compared with changes in revenue and operating profit, the overspending of the payroll is calculated due to an imbalance in these financial indicators. A correlation and regression analysis of the profit from sales is carried out, the contribution of labor costs and social contributions to the change in the profitability of sales is estimated.

Keywords: personnel costs, labor costs, salary return, salary intensity, profitability, social expenses.

МЕТОДЫ ОТБОРА И ПРИЁМА ПЕРСОНАЛА В ООО ИКЕА

А.Х. Темирова, Л.П. Кузьмина

ФГБОУ ВО «Казанский Государственный Энергетический Университет»,
г. Казань, Россия

В данной статье рассмотрены методы отбора и приёма персонала на основе организации ООО «ИКЕА». Каждый использующийся метод проанализирован и расписан. Также сделан вывод о том, как данные методы влияют на отбор и приём персонала в организации.

Ключевые слова: отбор персонала, организация, методы отбора и приёма, эффективность, кандидат, должность.

Профессиональный отбор персонала – это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности. Работу ведут для выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.

Отдел по персоналу ИКЕА использует следующие методы по отбору и приему персонала:

1. Проведение теста на совместимость с компанией;
2. Проведение теста на когнитивные способности кандидата;
3. Проведение теста на профессиональные навыки;
4. Проведение теста на ситуационное суждение;
5. Интервью с потенциальным менеджером.

Интервью для ИКЕА начинается после отправки резюме. Далее разрабатывается тест на совместимость с организацией.

Во-первых, *тест на совместимость с компанией ИКЕА* состоит из 78 вопросов, которые предполагают оценку на соответствие между ценностями кандидата и ценностями организации, а также её культурой. Это важно знать компании, так как сотрудники, которые недостаточно подходят компании, вероятнее всего в скором времени покинут организацию.

Во-вторых, кандидату предоставляется прохождение *теста PLI*, он расшифровывается как индикатор профессионального обучения. Этот тест оценивает когнитивные способности кандидата. В число способностей и умений, оцениваемых тестом PLI входят:

- а) умение работать со сложной информацией;
- б) способность рассуждать над поставленной информацией;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность анализировать, планировать и решать различные проблемы.

Сложность этого теста состоит в том, что он состоит из 50 вопросов, на которые отводится 12 минут. То есть для обдумывания и решения одного вопроса кандидат должен потратить примерно 14,4 секунды.

В-третьих, компания ИКЕА использует *тест PI*. Он позволяет оценить навыки и модели поведения кандидатов. Иными словами, тест PI показывает, как потенциальные сотрудники будут справляться с ситуациями на работе. Оценка PI строится на пяти чертах личности:

- а) экстраверсия показывает то, насколько кандидат стремится к созданию социальных связей, насколько у него проявляются лидерские качества, показывает готовность к новому опыту;
- б) терпение указывает на то, насколько важны для потенциального сотрудника стабильность и последовательность в рабочей среде;
- в) формальность показывает, как и насколько строго кандидат готов соблюдать формальные правила;

г) решительность показывает то, насколько кандидат умеет принимать решения из различных альтернатив;

д) уровень реакции позволяет оценить общую энергию кандидата, уровень активности и стрессоустойчивости.

В-четвертых, проводится тест на ситуационное суждение. Предлагаются реалистичные сценарии, которые могут возникнуть на рабочем месте. Кандидату предлагается выбор из различных возможных вариантов решения поставленной задачи. Этот метод предполагает представление кандидатам набора писем, записок, телефонных сообщений, которые похожи на те, с которыми им пришлось бы иметь дело на настоящей работе. Другими словами, кандидатов просят систематизировать эту информацию, как при настоящей рабочей ситуации.

В-пятых, после завершения практических заданий кандидатов приглашают на личное интервью с представителями отдела по персоналу и потенциальными менеджерами IKEA. В компании используется структурированное интервью. Вопросы, которые задаются на собеседовании, основываются на компетентности кандидата. Собеседование включает в себя большой спектр вопросов. Это необходимо для того, чтобы получить представление о навыках, знаниях, характере и опыте потенциального работника. Категории, которые оцениваются при собеседовании:

а) образование (для некоторых должностей необходим определённый уровень образования);

б) опыт работы (соответствует ли опыт кандидата для определенной должности);

в) коммуникативные навыки (все рабочие места требуют определенного уровня коммуникативных навыков);

г) энтузиазм (показывает насколько кандидат увлечен возможностью получить должность).

Таким образом, при необходимости выбора лучшего сотрудника для конкретной должности и создания коллектива из профессиональных работников, которые будут эффективно работать, используются определенные методы отбора и приема персонала. Используемые организацией методы выбраны достаточно удачно.

Список использованных источников

1. Как подбирают сотрудников в IKEA. Материалы интервьюирования работников [Электронный ресурс]: электрон. журн. URL: <http://www.the-village.ru/village/service-shopping/first/143221-kak-podbirayut-sotrudnikov-v-ikea>

2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом. 2-е изд., доп. и перераб. – Москва: ИН-ФА-М, 2008. – 250 с.

3. Управление персоналом: учеб. пособие / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – Москва, 2006. – 150 с.

METHODS OF SELECTION AND RECEPTION OF PERSONNEL IN IKEA LLC

A.H.Temirova, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

This article discusses the methods of selection and admission of personnel based on the organization of IKEA LLC. Each method used is analyzed and described. It is also concluded how these methods affect the selection and recruitment of personnel in the organization.

Keywords: personnel selection, organization, methods of selection and admission, efficiency, candidate, position.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ГК «СЛАВЯНКА»»

Л.Р. Хуснутдинова, Л.П. Кузьмина

*ФГБОУ ВО «Казанский Государственный Энергетический Университет»,
г. Казань, Россия*

В данной статье рассмотрены основные аспекты стимулирования трудовой деятельности персонала. Проанализирована организация ООО «ГК «Славянка»» и существующий в ней процесс стимулирования труда. Выявлены основные недостатки системы стимулирования труда и предложены мероприятия по их устранению.

Ключевые слова: управление персоналом, стимул, стимулирование труда персонала, мотивация персонала, трудовая деятельность.

Система стимулирования в организации должна четко определять цели, устанавливать виды материального и нематериального стимулирования в соответствии с достигаемыми результатами, определять систему оценки, этапы и сроки выплат вознаграждения. Одна из ведущих целей создания системы стимулирования персонала – направлять персонал на максимально эффективное решение задач, стоящих перед фирмой. Только тот персонал, который понимает значение собственной работы и стремится к достижению целей предприятия, может рассчитывать на достижение больших результатов.

В современных российских условиях во многом утрачены стимулы в работе, создающие у работника чувство внутреннего вознаграждения. В России около 60 % работников считают, что ведущий стимул к труду – это получение необходимых средств к существованию. И лишь 20 % на первое место ставят удовлетворение от работы, от ее социальной значимости независимо от объема оплаты. Соответственно, при разработке системы стимулирования на предприятии в основу ее создания должны быть положены доминирующие над остальными типы трудовых мотиваций.

Стимулирование – это процесс мотивации отдельного работника или же группы к действиям, приводящим к осуществлению целей организации. Стимулирование – это процесс побуждения себя и других к достижению собственных целей или же целей организации.

Суть стимулирования заключается в том, чтобы персонал организации выполнял работу в соответствии с делегированными правами и прямыми обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями.

В международной практике построения системы мотивации различают различные способы стимулирования деятельности сотрудника:

- денежная мотивация;
- материальная мотивация;
- наделение полномочиями;
- индивидуальный рост;
- объединение коллектива [3].

Гостиница «Славянка» – одна из старейших московских гостиниц, чья история тесно переплетена с историей государства и армии. ООО «ГК «Славянка»» является средним предприятием. В данной организации численность персонала на 2021 год составляет 54 человека [1].

Как и в любой организации, так и в ООО «ГК «Славянка»» существует своя миссия – соблюдение лучших традиций гостеприимства при современном профессиональном подходе к качеству услуг.

Цели предприятия: сохранение конкурентоспособности на рынке услуг, получение максимально возможной прибыли, повышение статуса гостиницы.

Система стимулирования труда компании в ООО «ГК «Славянка»» имеет как материальную, так и нематериальную составляющую. В организации при начислении заработной платы для

сотрудников используются повременно-премиальная форма оплаты труда, которая предполагает оплату не только отработанного времени, но и премии за качество выполненной работы [2].

На стимулирование трудовой деятельности сотрудников ООО «ГК «Славянка»» влияют различные стимулы:

- система экономических нормативов и льгот;
- уровень заработной платы и справедливость распределения доходов;
- условия и содержательность труда;
- отношения в семье, коллективе;
- признания со стороны окружающих и карьерные соображения;
- творческий порыв и интересная работа, желание самоутвердиться и т.п.

В организации не применяются стимулирующие рычаги управления в полной мере, соответственно, существует неудовлетворенность деятельностью персонала, поэтому можно сделать вывод о необходимости совершенствования управления персоналом организации.

В результате оценки существующей системы стимулирования трудовой деятельности персонала были выявлены следующие преимущества и недостатки. Преимущества: обеспечение высокого качества трудовой жизни работников организации; положительный настрой при выполнении должностных обязанностей, высокая производительность при выполнении работы; стимулирование проявления инициативы при выполнении должностных обязанностей. Недостатки: отсутствие дополнительного материального стимулирования у администраторов (премии, надбавки и т.д.); отсутствие нематериального стимулирования труда у работников; несовершенство программы по предоставлению льгот сотрудникам.

Изучив недостатки стимулирования трудовой деятельности персонала в ООО «ГК «Славянка»», следует предложить несколько мероприятий по их совершенствованию. В таблице 1 представлены недостатки и мероприятия, предлагаемые для совершенствования стимулирования трудовой деятельности персонала.

Таблица 1 – Мероприятия по совершенствованию стимулирования трудовой деятельности персонала

Недостатки	Мероприятия по их устранению
Отсутствие дополнительного материального стимулирования у администраторов (премии, надбавки и т. д.)	Внедрение гибкой системы оплаты труда
Отсутствие нематериального стимулирования труда у работников	Внедрение программы стимулирования труда через присвоение определенных званий
Несовершенство программы по предоставлению льгот сотрудникам	Обновление существующей программы по предоставлению льгот

1. Внедрение гибких систем оплаты труда, таких как KPI, ГРЕЙДИНГ, основанных на учете конечных результатов работы организации и индивидуального вклада каждого сотрудника, позволит сотрудникам самим проявлять инициативу для получения бонуса, а также простимулировать на взаимодействие и достижение общей цели. KPI подразумевает под собой выплату администраторам процента от продаж номерного фонда и дополнительных услуг по прогрессивной шкале. То есть чем больше сумма продаж по каждой отдельно взятой услуге за месяц – тем выше процент.

2. В гостиничном комплексе с учетом созданных методов можно ввести программу стимулирования трудовой деятельности через присвоение определённых званий, таких как «отличник труда», «лучший сотрудник месяца, квартала» и так далее. Порождая соревнования между работниками путем внедрения такой методики, руководство ООО «ГК «Славянка»» сформирует у сотрудников иметь высокие показатели в труде, а также поможет сотрудникам получить признание, при этом снижая рост издержек из-за использования нематериального стимулирования трудовой деятельности. Рекомендуется ввести такие звания как «лучший администратор месяца»,

«лучший работник в службе питания», «лучший работник в сфере обслуживания номерного фонда» и так далее.

3. Обновление и совершенствование существующей системы по предоставления льгот, гарантий и компенсаций для сотрудников гостиницы с помощью метода «кафетерия» (балльная система, сотрудники сами выбирают перечень необходимых социальных благ) даст положительный эффект для стимулирования трудовой деятельности организации, устранил текучесть кадров, повысит социальную защиту сотрудников, а также частично удовлетворит материальные потребности. Кроме того, необходимо дополнительно включить страховку, что поможет всем сотрудникам получить материальную помощь на различные непредвиденные нужды при профессиональных заболеваниях и производственных травмах, а также при сокращении кадров.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в организации ООО «ГК «Славянка» система стимулирования трудовой деятельности персонала требует изменений. Выявив данные недостатки, были предложены мероприятия по их совершенствованию, которые помогут оптимизировать в данной компании систему стимулирования трудовой деятельности персонала.

Список использованных источников

1. Дунаева, Г. Гостеприимная «Славянка». – Москва: Буки Веди, 2015. – 153 с.
2. Дунаева, Г. Прошлое и настоящее гостиницы «Славянка». – Москва: Буки Веди, 2013. – 156 с.
3. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 524 с.

STIMULATION OF LABOR ACTIVITY OF PERSONNEL IN LLC «SLAVYANKA HOTEL COMPLEX»

L.R. Khusnutdinova, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

This article discusses the main aspects of stimulating the labor activity of personnel. The organization of Slavyanka Hotel Complex LLC and the process of labor stimulation existing in it are analyzed. The main shortcomings of the labor incentive system are identified and measures to eliminate them are proposed.

Keywords: personnel management, incentive, stimulation of personnel work, motivation of personnel, labor activity.

УДК 654.077

УПРАВЛЕНИЕ В СИСТЕМЕ ЛИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Н.Ч. Чиме, О.Н. Пушкарев

*ФГБОУ ВО «Казанский Государственный Энергетический университет»,
г. Казань, Россия*

Каждая организация в значительной степени зависит от своей рабочей силы, а роль личного управления заключается в поощрении и стимулировании оптимальной производительности путем распределения и мониторинга деятельности сотрудников, работающих под ее эгидой. В этой статье подчеркивается важность деловых людей в организации и то, как они могут быть управляемыми и эффективными посредством организационного планирования и развития.

Ключевые слова: личное управление, организационное планирование, персонал, мотивация.

Позаботьтесь о своих сотрудниках, и они позаботятся о вашем бизнесе. Эти слова принадлежат Ричарду Брэнсону, основателю корпорации Virgin Group. По данным за 2012 год, в компании работают 50 000 сотрудников в 29 странах, а ее оборот составляет 24 миллиарда долларов.

Личное управление определяется как процесс, который имеет дело с психологическими аспектами взаимодействия руководителя и сотрудников в бизнес-процессе. Это управленческая функция, которая связана с людьми и их отношениями в организации. Мотивированный персонал может поднять компанию на невообразимые высоты, и именно поэтому, современная бизнес-организация создает отдельный отдел личного управления.

Персональная управленческая группа подбирает и нанимает сотрудников в соответствии с требованиями своей компании, обеспечивает им необходимую подготовку для улучшения и развития их работы, обеспечивает надлежащие условия труда и способствует гармоничным отношениям между персоналом и руководством.

Эта структура играет важную роль в компании, потому что она может планировать и организовывать производственный процесс таким образом, чтобы максимально эффективно использовать человеческие и материальные ресурсы.

Личное управление обеспечивает эффективные стимулы для мотивации и поощрения всестороннего сотрудничества. Это поощряет работу ваших сотрудников, направленную на повышение их компетентности и потенциала.

Есть несколько способов повысить эффективность работы персонала, но особое внимание следует уделять эффективности использования рабочей силы, а также организационному планированию и развитию.

При планировании персонала необходимо проанализировать организационную структуру бизнеса, а также функциональную эффективность персонала в отделах. Следующим шагом является составление будущих прогнозов с использованием индексации, прошлых прогнозов, статистического анализа, экспертных опросов и математических моделей с использованием компьютеров. Затем, разработать программы занятости, которые включают планы занятости, процесс отбора и, конечно же, найм после сравнения текущих задач и будущих прогнозов. Последний шаг включает в себя разработку учебных программ для повышения знаний и навыков сотрудников.

Планирование рабочей силы приводит к более высокому уровню производительности, потому что позволяет минимизировать неэффективные финансовые затраты, непроизводительные потери времени, энергии и усилий. Анализ и эффективный контроль эффективности трудовых затрат приводят к улучшению отношений с сотрудниками. При планировании рабочей силы должное внимание следует уделять программам мотивации и стимулам, необходимым для более широкого использования и участия вашей рабочей силы.

Организационное планирование связано с оптимальным распределением работы между структурными подразделениями организации и сотрудниками этих подразделений, таким образом, чтобы бизнес процесс стал максимально управляемыми. Интеграция и координация между различными отделами и сотрудниками являются необходимыми условиями. Дифференциация и интеграция работ необходимы для достижения заранее определенных целей организации. Развитие организационной структуры путем расширения прав и возможностей сотрудников с полномочиями и ответственностью для эффективного и действенного достижения организационных целей, а также развития межличностных отношений путем разделения задач и формирования однородной, сплоченной и интерактивной неформальной группы.

Научно-техническое развитие предопределяет повышение интеллектуальности и сложности труда. В свою очередь, эти процессы подразумевают качественные изменения личностных характеристик сотрудников: более высокую самооценку, потребность в психологической мотивации работы и оценке ее результатов. Поэтому роль управления персоналом посредством различных форм мотивации, несомненно, будет возрастать.

Список использованных источников

1. Резник, С.Д., Чемезов И.С. Персональный менеджмент Том 9, 2017.
2. Economicsdiscussion.net/personnel-management/personnel management-2/32439; Статья-Д. Кээрти.
3. Marketing91.com/personal-management.
4. Inspectsystem.com/en/articles/organization-of-staff-work.

MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF PERSONAL ORGANIZATION OF BUSINESS RELATIONS

N.C. Chime, O.N. Pushkarev

*Kazan State energy University,
Kazan, Russia*

Every organization is heavily dependent on its workforce, and it is the function of personal management to promote and encourage optimal productivity through assigning and supervising the activities of the employees working under its umbrella. This article points out the importance of business people in an organization and ways they can be made manageable and efficient through organizational planning and development.

Keywords: business people, personal management, personal organization of business people, organizational planning and development, manpower, efficiency.

УДК 331.1

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ПАО «ТАТНЕФТЬ»

З.Ф. Шарафутдинова, Л.П. Кузьмина

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

В данной статье рассмотрены преимущества и недостатки кадрового планирования ПАО «Татнефть», а также предполагаются мероприятия по устранению этих недостатков.

Ключевые слова: планирование, кадровое планирование, недостатки, преимущества.

При бурном развитии новых технологий все большую значимость приобретает обеспечение предприятия квалифицированными кадрами. Своевременное комплектование необходимыми кадрами всех ключевых подразделений предприятия становится невозможным без разработки и реализации кадрового планирования.

Кадровое планирование – важнейшая часть организации деятельности предприятия. Ни одна компания, рассчитывающая на дальнейшее получение прибыли, не может начать свою деятельность без неё.

Кадровое планирование – попытка прогнозирования количественных и качественных потребностей организации в работниках в будущем и оценки того, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена. В этот процесс входит сопоставление нынешних человеческих ресурсов организации с возможной потребностью в будущем. Следовательно, эти задачи связаны с организацией соответствующих программ найма, обучения, перераспределения и возможно увольнения работников. Путем исследования взаимодействия всех названных факторов можно составить план, указывающий, какое количество и каких именно работников может потребоваться в будущем.

Кадровое планирование должно включать возможность обратной связи, поскольку если план не может быть выполнен, часто возникает необходимость в корректировке задач компании, чтобы они стали выполнимыми с точки зрения человеческих ресурсов.

Кадровое планирование становится важнейшим элементом кадровой политики, помогает при определении ее задач, стратегии и целей, способствует их выполнению через соответствующие мероприятия. Рассмотрим кадровое планирование в ПАО «Татнефть».

ПАО «Татнефть» – одна из крупнейших российских нефтяных компаний, в составе которой динамично развиваются нефтегазодобыча, нефтепереработка, нефтегазохимия, шинный комплекс, сеть АЗС, электроэнергетика, разработка и производство оборудования для нефтегазовой отрасли и блок сервисных структур.

Одной из важнейших задач кадровой и организационной работы в ПАО «Татнефть» является сохранение традиционно высокого уровня квалификации персонала, обеспеченность компании кадрами.

Кадровое планирование в ПАО «Татнефть» четко и конкретно сформировано. Например, есть возможность для карьерного роста для молодых специалистов, которые недавно закончили вуз. Карьеру можно определить, как планирование работником своего трудового будущего, ожидаемых путей самовыражения и удовлетворения трудом. Это поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника. Также можно выделить, что в ПАО «Татнефть» – низкий уровень текучести кадров. Под текучестью кадров подразумевают движение рабочей силы, связанной с переменой места работы. К текучести кадров относят: увольнение работника по собственному желанию или по решению администрации из-за нарушения трудовой дисциплины.

Кроме положительных сторон, можно выделить и недостатки кадрового планирования, такие как: нехватка специалистов в связи с уходом в декретный отпуск, и некачественность работы молодых специалистов, в связи с недостаточностью опыта.

Поскольку в компании ПАО «Татнефть» немалую долю занимают сотрудники женского пола, которые могут уйти в декретный отпуск, необходимо обеспечивать наличие кадров, например, заранее обозначить цель отделу кадров создать кадровый резерв до того, как основной сотрудник уйдет в декрет. Если же сотрудник является, например, высококвалифицированным бухгалтером, то можно предоставить ему удаленную работу раз в неделю, для решения важных задач, с которыми не справился бы молодой бухгалтер. Тем самым компания не потеряет востребованного сотрудника, которого высоко ценят в городе, и в тоже время молодой бухгалтер будет учиться у сотрудника, который знает компанию «от и до».

Как сказано ранее, в ПАО «Татнефть» дают прекрасную возможность для развития молодых сотрудников, но возникает вопрос отсутствия качества их работы в связи с недостатком опыта.

Молодые специалисты – это основной продукт, поставляемый профессиональной школой на рынок труда, и для них еще в период обучения должны быть предусмотрены возможности эффективного применения своих профессиональных знаний на местах будущей работы. Рынок труда в условиях существования организаций и предприятий различных форм собственности сегодня во многом стихийен и не имеет сбалансированного характера. Поэтому, при общей высокой потребности в кадрах, спрос на специалистов по конкретным специальностям оказывается неопределенным.

К категории молодых специалистов относят отличающихся друг от друга уровнем образования, образом жизни, жизненными требованиями и установками. Их целесообразно рассматривать как особую категорию трудовых ресурсов, в силу ряда специфических особенностей:

- они более уязвимы с точки зрения трудоустройства, т. к. не секрет, что работодатели ставят сегодня во главу угла практические навыки, а не теоретические знания;

- управление их трудовой адаптацией более сложное и трудоемкое – многие из молодых специалистов не имеют опыта трудовой деятельности, не готовы к определенному режиму и интенсивности труда, к принятию самостоятельных решений, к ответственности за свои действия и т.д.

- они находятся на низкой ступени материального достатка, обеспечиваемого трудовой деятельностью, т. е. существенный разрыв в уровне оплаты труда зрелого профессионала и молодого

го специалиста (который имеет соответствующее образование, но не имеет практического опыта) всегда в пользу первого;

- вступают в период изменения семейного статуса (брак, дети), т. е. молодому специалисту требуется определенный набор социальных льгот и услуг, порой существенно менее актуальный для работников других категорий (гибкий режим работы, отпуск в летнее время, детские сады, фитнес, корпоративный отдых и др.).

Для устранения данного недостатка необходимо молодого специалиста на предприятии прикреплять к опытному работнику, давая возможность быстро приобрести необходимые практические навыки и войти в коллектив.

Делая вывод, хочу сказать, что вышеперечисленные рекомендации, а именно создание кадрового резерва, предоставление возможности дистанционной работы для востребованных сотрудников и прикрепление молодого специалиста к наставнику помогут улучшить качество кадрового планирования и поможет повысить работоспособность сотрудников.

Список использованных источников

1. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 304 с.
2. Крымов, А.А. Управление персоналом на 100 %: как стать эффективным HR-директором / Александр Крымов. – Москва: Питер, 2017. – 240 с.
3. Силин, А.Н. Управление персоналом. / А. Силин. - Тюмень: Вектор ук, 2010. – 278 с.
4. Политика управления персоналом в ПАО «Татнефть» [Электронный ресурс]: URL: <https://www.tatneft.ru/>

HR PLANNING in PJSC Tatneft

Z.F. Sharafutdinova, I.P. Kuzmina

*FSBEI HE Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

This article discusses the advantages and disadvantages of personnel planning of PJSC Tatneft, and also suggests measures to eliminate these shortcomings»

Keywords: planning, personnel planning, disadvantages, advantages.

УДК 331.108.2

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «PLAYRIX»

Г.Г. Шафигуллина, Л.П. Кузьмина

*ФГБОУ ВО «Казанский Государственный Энергетический Университет»,
г. Казань, Россия*

В статье рассматриваются основные достоинства и недостатки управления карьерой сотрудников в ООО «Playrix». Предложены мероприятия по совершенствованию управления деловой карьерой персонала в организации.

Ключевые слова: управление, персонал, карьера, рост.

На сегодняшний день многие руководители понимают, что успех деятельности организации во многом зависит не только от внешних обстоятельств и преимуществ технической оснащенности, но и от человеческого фактора. Поэтому главной задачей современного менеджера является создание эффективной команды высокопрофессиональных специалистов за счет доступных ресурсов, продвигая по служебной лестнице талантливых и способных сотрудников, формируя при этом необходимый для организации стиль их мышления, направленный на достижение результата [1].

Данную тему раскроем на примере ООО «Playrix».

ООО «Playrix» – крупная российская IT-компания, входящая в список успешных мобильных издателей мира. Основным видом деятельности ООО «Playrix» является разработка мобильных приложений, компьютерного программного обеспечения и консультационные услуги в данной области. По данным на 01.01.2021 год у компании уже имеется 25 современных офисов по всему миру с общей численностью сотрудников 3600 человек [2].

Кадры являются самой большой ценностью ООО «Playrix». Компания стремится создать все условия, а сотрудники – работать наиболее эффективно и оправдать наложенные на них ожидания.

Управление карьерой в компании – одна из основных функций отдела кадров. Эта функция напрямую способствует совершенствованию управления персоналом и дальнейшему повышению производительности труда и трудовой активности [3].

Программа управления карьерой создает предпосылки для достижения ситуации, где каждую должность в компании будет занимать высококвалифицированный сотрудник, что позволит компании максимально использовать отдачу от профессиональной деятельности своих работников. Программа в ООО «Playrix» тесно связана с потребностями комплектации штата и проблемами подготовки резерва специалистов и менеджеров. В первую очередь, резервирование распространяется на более важные для института группы специалистов, отсутствие которых может привести к значительным финансовым потерям.

Но, как и любая организация, ООО «Playrix» обладает достоинствами и недостатками своей системы управления карьерой персонала. Среди достоинств можно выделить: возможность непрерывного обучения и повышения квалификации; возможность продвижения по карьерной лестнице; поддержка и поощрение инициативности, стремления сотрудников в карьерном росте. К недостаткам относятся: использование неэффективной системы отбора в кадровый резерв; отсутствие помощи персоналу в построении деловой карьеры; сосредоточение квалификационной карты на технических характеристиках [2].

На основании анализа всех достоинств и недостатков были предложены следующие рекомендации по совершенствованию системы управления карьерой персонала в ООО «Playrix». Данные мероприятия наглядно отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Мероприятия по устранению недостатков в системе управления карьерой в ООО «Playrix»

Недостаток	Мероприятия по устранению недостатков
Использование неэффективной системы отбора в кадровый резерв	Формирование кадрового резерва на основе конкурсного отбора
Отсутствие помощи персоналу в построении деловой карьеры	Создание личного кабинета для каждого сотрудника и введение консультационной помощи персоналу от отдела кадров
Сосредоточение квалификационной карты на технических характеристиках	Внедрение карты компетенций

Рассмотрим данные мероприятия более подробно.

1. Негативным фактором в управлении деловой карьерой персонала в компании является формальный отбор в кадровый резерв. Отбор в резерв основан не только на успешном прохождении аттестации, но и на положительной рекомендации руководителя, которая является определяющим фактором при включении сотрудников в кадровый резерв. Это означает, что сотрудник, не уживающийся характером с руководителем, практически лишен возможности развиваться по карьерной лестнице, даже если обладает исключительными, выдающимися способностями. Поэтому необходимо искоренить такую систему и обеспечить равные условия для всех сотрудников на основе конкурсного отбора, что даст дополнительный стимул для развития их профессиональных навыков.

Конкурсный отбор является наилучшим вариантом, поскольку он призван выявить кандидатуры, способные к исполнению обязанностей вышестоящей должности, когда аттестация лишь определяет пригодность персонала для уже занимаемой должности. В ходе конкурса для оценки конкретных качеств могут проводиться тестовые испытания, использоваться решения конкретных деловых задач и так далее. В результате каждый участник получит оценку по одинаковым параметрам от 5 до 1, где 5 – это наивысшая оценка. Кандидаты, набравшие наибольшее количество баллов, будут зачислены в кадровый резерв. После подбора сотрудников в кадровый резерв отделом кадров разрабатывается индивидуальный план подготовки на основе анализа стажа работы и уровня образования.

2. Создание личного кабинета для каждого сотрудника, где отражаются все профессиональные достижения сотрудника, возможности индивидуального карьерного пути и необходимые требования для каждой должности. Кроме того, сотрудник получает здесь регулярное информирование об имеющихся и перспективных вакансиях. Тем самым персонал будет наглядно видеть свой карьерный путь, что стимулирует стремление к большим достижениям.

Также в обязанности отдела кадров необходимо включить консультирование сотрудников. Специалист отдела кадров при обращении к нему сотрудника за помощью в планировании своей индивидуальной карьеры должен помочь ему спланировать этапы возможной карьеры с учетом его индивидуальных особенностей. Поскольку для разных сотрудников одна и та же карьерная линия может быть, как привлекательной, так и неинтересной, что существенно влияет на эффективность их дальнейшей работы.

3. Недостатком квалификационной карты является ориентация на технические характеристики кандидата, что затрудняет продвижение сотрудника по карьерной лестнице, поскольку личные характеристики потенциального сотрудника практически не учитываются.

Для решения этой проблемы работникам отдела кадров предприятия необходимо использовать в своей профессиональной деятельности карту компетенций. Она будет описывать личные качества кандидата, способность к выполнению определенных функций, таких как навыки работы в команде, оригинальность мышления и другое.

Таким образом, все предложенные рекомендации по совершенствованию системы управления карьерой персонала помогут повысить эффективность использования человеческих ресурсов в ООО «Playrix».

Список использованных источников

1. Ануфриева, И.Ю. Управление карьерой как фактор конкурентоспособности персонала / Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2015. – № 6. – С. 24-30. (дата обращения: 26.11.2021).

2. Официальный сайт ООО «Playrix» / [Электронный ресурс] - URL: <https://www.playrix.com> (дата обращения: 26.11.2021).

3. Управление персоналом организации: учебное пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА – М, 2011. – 398 с. (дата обращения: 27.11.2021).

PERSONNEL BUSINESS CAREER MANAGEMENT ON THE EXAMPLE OF «PLAYRIX»

G.G. Shafigullina, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article discusses the main advantages and disadvantages of managing the career of employees in «Playrix» LLC. Measures are proposed to improve the management of the business career of personnel in the organization.

Key words: management, personnel, career, growth.

УДК 331.108.3

ОРГАНИЗАЦИЯ ОТБОРА И ПРИЕМА ПЕРСОНАЛА В ООО «СПОРТМАСТЕР»

О.Д. Шишенина, Л.П. Кузьмина

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

В статье рассматривается специфика системы отбора и приема персонала в компании ООО «Спортмастер». Выявлены основные недостатки данной системы и предложены мероприятия по их совершенствованию.

Ключевые слова: персонал, отбор, прием, компания, должность, кандидат.

В современном обществе в условиях рыночной экономики для любого предприятия важным фактором успеха является правильно отобранный персонал. Организация отбора персонала предполагает изучение профессиональных и психологических качеств работника с целью установления его полезности на определенной должности из множества других претендентов, наиболее подходящего с учётом его специальности, квалификации и личных качеств. Приём персонала подразумевает процесс предоставления кандидату, который прошёл этап отбора, статуса работника компании в документальном закреплении на условиях трудового законодательства. Профессиональный отбор и прием на работу являются необходимыми составляющими управления персоналом [1]. Однако состояние системы отбора персонала в огромном количестве организаций в России требует совершенствования. Рассмотрим организацию отбора и приема персонала в ООО «Спортмастер».

ООО «Спортмастер» – это российская компания, которая занимается оптовой и розничной торговлей спортивными товарами. «Спортмастер» занимает первое место в России среди магазинов для спорта и активного отдыха [3]. Целью деятельности является получение максимальной прибыли и удовлетворение общественных потребностей.

В настоящее время на территории России действуют 500 собственных магазинов сети «Спортмастер». Общая численность сотрудников составляет 23 тыс. человек. В коллективе магазинов преобладают мужчины, они составляют 57 % от общей численности персонала. Это обуславливается спецификой работы склада и сервисного центра, в составе которых работают только мужчины. Соответственно, 43 % составляют женщины.

Руководство ООО «Спортмастер» знает, что успешная деятельность невозможна без совершенствования работы в сфере управления персоналом, поскольку принимаемые здесь решения и действия затрагивают главный инвестиционный ресурс любого предприятия – человеческий капитал [2]. Поэтому на предприятии создана служба управления персоналом. Но, как и на любом предприятии, в ООО «Спортмастер» существуют как преимущества, так и недостатки в системе управления персоналом. Рассмотрим одну из главных функций службы управления персоналом – отбор и прием новых сотрудников на вакантную должность. В результате оценки существующей системы отбора и приема персонала были выявлены следующие преимущества и недостатки. Преимущества: отбор производится из внешних и внутренних источников, существует центр оценки персонала при отборе, высокие требования к новым сотрудникам, процесс отбора и приема персонала регламентирован. Недостатки: длительное время на собеседование, отсутствие системы анкетирования для кандидатов на должность основного персонала, а также отсутствие работы с кадровым резервом.

Изучив недостатки организации отбора и приема персонала в ООО «Спортмастер», следует предложить несколько мероприятий по их совершенствованию. В таблице 1 представлены недостатки и мероприятия, предлагаемые для совершенствования отбора и приема персонала.

Таблица 1 – Мероприятия по совершенствованию организации отбора и приёма персонала

Недостаток	Мероприятие
Длительное время на собеседование	Внедрение видеоинтервью
Отсутствие системы анкетирования для кандидатов на должность основного персонала	Разработка и внедрение тестов на компьютерах
Отсутствие работы с кадровым резервом	Разработка положения о работе с кадровым резервом

1. Внедрение видеоинтервью позволит существенно сократить время, затраченное на каждого кандидата при очном собеседовании. При этом на этапе записи происходит психологический отсев – повышается процент заинтересованных в работе кандидатов, которые готовы приложить усилия (записать видео) для получения вакансии. Важное преимущество от использования видеоинтервью заключается и в снятии диссонанса между общением с кандидатом по телефону / в переписке и личной встрече (поведение и внешность соискателя почти не отличаются от записи на видео).

2. Предлагается ввести компьютерное анкетирование. Для начала специалистам службы управления персоналом и внештатному психологу необходимо разработать следующие виды тестов:

1) на квалификационные знания и навыки, чтобы оценить уровень профессиональных знаний. Именно разработка собственных тестов позволит обеспечить их недоступность для предварительного ознакомления, а также учесть специфику предприятия;

2) на уровень развития интеллекта – позволит подобрать кандидата необходимого уровня развития;

3) на наличие и степень проявления определенных личностных качеств, чтобы подобрать кандидата необходимого на более ответственную должность. В большинстве случаев тесты являются более надежными и достоверными в предсказании негативных результатов.

После прохождения таких тестов программа обрабатывает информацию и сразу выдает результат в виде набранных баллов. Стоит отметить, что на каждую должность предусмотрен минимум баллов. Кандидаты, которые набрали достаточное количество баллов записываются на собеседование к специалисту службы управления персоналом по электронной системе в предложенное время, отведенное специально для собеседования, что повышает интенсивность работы. Если кандидат не проходит по баллам на желаемую должность, но подходит на другую вакантную должность, ему предлагается другая вакансия.

Качественно проведенное электронное анкетирование позволит значительно сократить время на процедуру собеседования и отсеивания неподходящих кандидатов.

3. Рекомендуется на основе Положения об организации отбора персонала внести в должностную инструкцию специалиста по кадрам пункт работы с кадровым резервом. В кадровый резерв включаются сотрудники, обладающие компетенциями, соответствующими требованиям, предъявляемым к должностям того или иного уровня, которые были оценены как потенциально способные и отобраны для дальнейшей квалификационной подготовки. Кадровый резерв может формироваться из внешних и внутренних источников. Внешним источником является база данных соискателей – тех, отбор которых осуществлялся на ранее имеющиеся вакансии, и тех, кто находится в поиске работы и прислал свое резюме. Внутренний источник – это как руководители, так и линейные сотрудники, зарекомендовавшие себя потенциально способными для дальнейшего карьерного роста и профессионального развития. Данное предложение позволит предприятию повысить эффективность кадрового отбора, снизить трудоёмкость процесса и в короткие сроки принять на вакантные должности новых квалифицированных сотрудников.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в компании ООО «Спортмастер» система отбора и приема персонала требует изменений. Выявив недостатки, были предложены мероприятия по их совершенствованию, которые помогут оптимизировать в данной компании как систему отбора и приема персонала, так и управление человеческими ресурсами в целом.

Список использованных источников

1. Беляева, С.В., Смирнова, О.П. К вопросу отбора и оценки кандидатов на вакансию в кадровом менеджменте / С.В. Беляева, О.П. Смирнова // Сборник научных трудов вузов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством». – 2017. – № 40. – 82 с.

2. Жулябин, Д.Ю. О критериях отбора персонала / Д.Ю. Жулябин // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2017. – № 4 (23). – 123 с.

3. Официальный сайт Спортмастер / [Электронный ресурс] URL: <http://www.sportmaster.ru> (дата обращения: 15.11.2021).

ORGANIZATION OF SELECTION AND RECEPTION OF PERSONNEL IN LLC «SPORTMASTER»

O.D. Shishenina, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article discusses the specifics of the system of selection and reception of personnel in the company LLC «Sportmaster». The main disadvantages of this system are identified and measures for their improvement are proposed.

Keywords: personnel, selection, admission, company, position, candidate.

III. МАРКЕТИНГ И ЛОГИСТИКА В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 658

МЕТАВСЕЛЕННЫЕ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ БИЗНЕСА

В.И. Абрамов, А.Д. Мельник

*Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ
г. Москва, Россия*

Рассматривается потенциал последних разработок в области виртуальных миров для обеспечения новых ценностных предложений в цифровой трансформации общества и бизнеса. Анализируется роль метавселенной, понимаемой как доступное виртуальное глобальное 3D-пространство и сопряженная с ним вычислительная инфраструктура, на сегодняшний день являющейся концептуальным видением, в качестве посредника между технологическими тенденциями и социальными бизнес-приложениями. Обсуждаются стартовые варианты применения метавселенной для бизнеса.

Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровая экономика, цифровизация, метавселенная, цифровые технологии.

Пандемия Covid-19 ускорила процессы цифровизации мировой экономики и развитие четвертой промышленной революции. Вместо термина VUCA-мир (акроним от слов волатильный, неопределенный, сложный и неоднозначный), постковидное развитие мирового сообщества предлагается называть BANI-мир (хрупкий, тревожный, нелинейный и непонятный) [1]. Научно-технический прогресс и промышленные революции неотъемлемо связаны с ростом интереса общества к альтернативным моделям социального устройства и сценариям будущего техногенной цивилизации. Появившиеся и зарождающиеся технологии развиваются стремительно, а потому воспринимаются и как источник проблем, и как ключ к их решению. Вместе с тем отмечается, что многие российские компании имеют пока низкую степень цифровой зрелости [2] и, соответственно, низкий уровень адаптивности к новым вызовам цифровой экономики. Главная причина этого явления заключается в недостаточности знаний и навыков в данной области [3]. Однако отмечается [4], что собственники и руководители понимают важную роль цифровых технологий при трансформации бизнес-моделей и бизнес-процессов компании в обеспечении конкурентного развития в современной экономике. Существующий темп развития цифровых технологий и цифровых бизнес-моделей поражает. Сторонники идеи технологической сингулярности считают, что в скором времени развитие цивилизации пройдет точку, за которой рост технологий станет не экспоненциальным, а практически вертикальным [5]. Цифровая экономика уже не является перспективой развития, а существует вполне реально, оказывая заметное влияние на все сферы жизнедеятельности. Последствия такого развития общества и технологий довольно трудно представить однозначно, но можно точно утверждать, что все сферы общества, социальные взаимоотношения и институты, материальная культура и повседневная жизнь людей трансформируются и уже не будут похожи на существующие сегодня.

Несмотря на то, что впервые само понятие «метавселенная» зародилось уже довольно давно, в 1992 г. в романе Нила Стивенсона «Лавина», сегодня метавселенная является оригинальным типом интернет-приложения и социальной среды, в котором применяется множество новейших технологий. Этот симбиоз, основанный на технологии дополненной реальности, создает зеркальное отражение реального мира с помощью технологии цифровых двойников, строит экономическую систему на основе технологии блокчейн и тесно интегрирует виртуальный и реальный мир в экономическую, социальную и идентификационную систему, позволяя каждому

пользователю создавать свой контент и редактировать этот изобретаемый мир, формирует тем самым захватывающий опыт. Метавселенная по-прежнему является концепцией, которая постоянно развивается и творческими усилиями многих людей обогащается новыми смыслами.

Хакл К. написала в Forbes: «Точно так же, как многие в начале 2000-х думали, что им никогда не понадобится присутствие в социальных сетях (многие оставляли это в руках своих летних стажеров для управления и настройки корпоративных учетных записей в социальных сетях), брендам в 2020-х гг. нужно будет начать создавать команды метавселенной, которые помогут им вступить в эру Web 3.0». Определение метавселенной сейчас – это своего рода социальный центр будущего, пространство, где могут встречаться аватары, экосистема для подключенных приложений [6]. Метавселенные, пожалуй, самое ясное признание того, что будущее технологий лежит не только в VR или AR, но и в сочетании многих устройств, обращающихся к общему онлайн-миру, который может быть более захватывающим и 3D, чем Интернет.

Уже сегодня платформы предоставляют массу возможностей создателям контента, художникам, спортсменам, геймерам, особенно при помощи NFT-токенов. Экономика цифровых произведений искусства и коллекционных предметов коренным образом изменилась за последний год. Для многих эти платформы стали местом для обмена, предпринимательства, торговли, работы, общения, развлечений, и дальше эта индустрия будет только развиваться. Такой вывод сделала криптоинвестиционная компания Grayscale после проведения исследования рынка криптовалют, блокчейна и метавселенных. По мнению аналитика Мэтта Максимо и руководителя исследований Дэвида Грайдера в ближайшие годы индустрия метавселенных достигнет объема в один триллион долларов и выше [7].

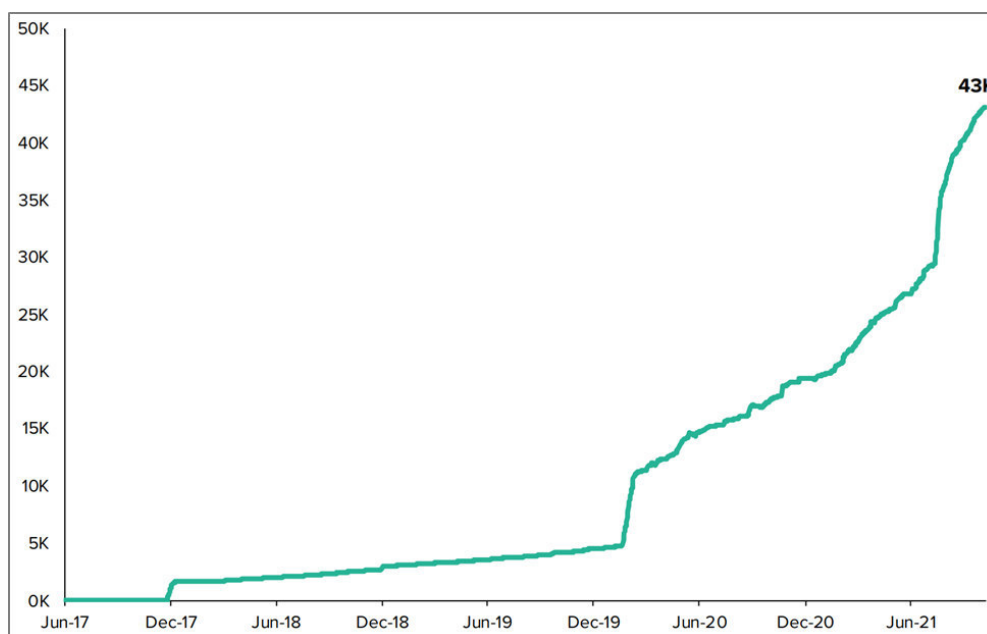


Рисунок 1 – Общее количество цифровых кошельков в метавселенных

На графике видно, что всего за полтора года (начиная с 2020 г.) база пользователей, имеющих активные кошельки в метавселенных, выросла в 10 раз. А в 3 квартале 202 г. общий приток инвестиций от венчурных капиталистов составил 1 млрд. долл., т. е. более 12 % от всех средств, поступивших в криптоиндустрию.

Метавселенные находятся на ранней стадии развития по сравнению с технологиями Web 3.0 и Web 2.0, однако данный сектор будет продолжать расти. Если учесть скорость роста, можно предположить, что в скором времени данное направление может стать основным. В таком ключе бизнесу особенно необходимо сфокусироваться на разработке стратегий применения концепции метавселенных в организации своей деятельности.

Метавселенные предоставляют бизнесу следующие возможности:

1. Спонсорство мероприятий и концертов. Недавно в Fortnite состоялось грандиозное выступление рэп-исполнителя Трэвиса Скотта. Массовая атака была хедлайнером музыкального фестиваля, организованного Minecraft. По мере того, как в метавселенной будет проводиться все больше мероприятий и концертов, у компаний появится множество возможностей для потенциально выгодного спонсорства.

2. Продукты только для цифровых технологий. В цифровом мире существуют огромные возможности для разработки продуктов. Практически все, что есть у людей в реальном мире, может быть тем, что они захотят купить для метавселенной, от классной одежды и нарядов до домов, автомобилей и других вещей, которые мы даже не можем себе сейчас представить.

3. Удаленная работа. Работа также будет все чаще перемещаться в метавселенную: от коворкингов до встреч, симуляций и обучения. Рабочие комнаты Facebook Horizon пытаются увеличить масштаб и предоставить работникам новые способы совместной работы онлайн в пространствах виртуальной реальности.

4. Технологическое производство. Anheuser-Busch InBev, крупнейший в мире пивовар, использует приложения метавселенной для значительного улучшения своей деятельности. Для создания полной цифровой модели своих пивоварен и цепочки поставок, которая синхронизируется в реальном времени с физической средой, используются цифровые близнецы Azure. Модель позволяет пивоварам регулировать процесс пивоварения и проводить контроль качества.

Однако, перед метавселенными еще остается ряд открытых вопросов, которые препятствуют их развитию и проникновению в социально-экономическую деятельность общества:

1. *Проблема взаимодействия.* Являясь посредником между виртуальным и реальным миром, технологии взаимодействия метавселенных должны отвечать следующим требованиям: интерактивные устройства должны быть легкими, портативными, удобными и пригодными для использования; прозрачность интерактивной среды должна позволять пользователям игнорировать следы технологий и лучше погружаться в виртуальный мир.

Существующие общие интерактивные технологии включают: соматосенсорную технологию, технологии XR (VR, AR, MR) и нейрокомпьютерный интерфейс. Технологии XR используются для сочетания реального и виртуального миров, взаимодействия человека и компьютера в цифровой среде, воссозданной компьютерными технологиями и носимыми устройствами. XR как общий термин для иммерсивных технологий для слияния виртуального и реального миров включает виртуальную реальность (VR), дополненную реальность (AR), смешанную реальность (MR) и другие новые технологии, которые могут появиться благодаря технологическим достижениям. Соматосенсорная технология относится к людям, непосредственно взаимодействующим при помощи движений своим телом с устройствами или окружающей средой без использования какого-либо сложного управляющего оборудования, позволяет людям взаимодействовать с окружением иммерсивно, т. е. с полным эффектом присутствия.

В настоящее время у этих двух технологий существует проблема, заключающаяся в том, что интерактивные устройства не являются достаточно легкими и пригодными для длительного использования, а стоимость высока настолько, что затрудняет их популяризацию.

2. *Проблемы с вычислениями.* Вычислительная мощность относится к способности компьютеров обрабатывать данные, которая определяется тремя показателями: расчет, хранение и передача данных. Вычислительная мощность является важным фактором продуктивности в эпоху цифровой экономики, ее возможности являются важной поддержкой технологических инноваций.

Метавселенная подразумевает большее число пользователей, более богатые сетевые ресурсы и вычислительные мощности. Именно они выступают в виде основной поддержки Метавселенной. Планирование новых бизнес-форматов и платформ метавселенных, основывающихся на технологиях облачных вычислений, увеличило спрос на ресурсы вычислительной

мощности, но также открыло новые возможности для развития вычислительных мощностей. Облачное хранилище, облачные вычисления, облачный рендеринг и другие технологии, используемые метавселенными, предъявляют высокие требования к производительности клиентских устройств и устойчивости серверов. Метавселенная нуждается в постоянном повышении скорости обработки из-за увеличивающейся сложности инфраструктуры и потребляемой мощности.

3. *Этические вопросы.* Метавселенная дала людям новую идентичность и создала новое, очень свободное пространство для жизни и деятельности. Она содержит сложные социальные отношения, поэтому, как сеть следующего поколения, метавселенная должна контролировать и ограничивать поведение пользователей, отслеживать девиантное поведение, а также устанавливать четкие этические и моральные нормы для поддержания хорошей и упорядоченной «экологической» среды метавселенной. Этические и моральные проблемы, которые необходимо решить в метавселенной: проблемы с честностью - публикация и распространение ложной информации, мошенничество; проблема неблагоприятной атмосферы; нарушение прав интеллектуальной собственности. Поэтому надзор за метавселенной должен быть усилен, а соответствующие законы и нормативные акты должны быть своевременно формулироваться и обновляться.

4. *Вопросы конфиденциальности.* Метавселенная тесно связана с реальным миром и имеет соответствие с реальной идентичностью. При построении сетей нового поколения метавселенная должна в полной мере учитывать вопросы защиты конфиденциальности данных, как и в предшествующей ей сетевой среде.

5. *Кибер-синдром.* Кибер-синдром - это физическое, социальное и психическое расстройство, вызванное чрезмерным использованием интернета [8,9]. С непрерывным развитием интерактивных методов электронные устройства становятся все меньшего размера, более портативными. Оптимизация оборудования заставляет людей проводить все больше и больше времени в интернете. Слияние виртуального и реального, а также высокая степень погружения в метавселенную делают проблему кибер-синдрома еще более серьезной.

6. *Стандарты и совместимость.* Поскольку виртуальный мир тесно связан с реальностью и имеет многомерную природу, необходимо установить стандарты для метавселенной. Проблемы совместимости и стандартизации метавселенной можно разделить на два аспекта: проблемы совместимости между метавселенными, созданными разными компаниями; совместимость между метавселенными и реальным миром (включая проблемы совместимости валют и обращения, а также разрешение юридических споров).

Перспективы. Метавселенная будет расширяться и включать в себя множество возможностей для взаимодействия по мере роста значимости виртуальной экономики [10]. И далее: «Многие бренды интуитивно или намеренно движутся к метавселенной, которая создает глобальную экономику, которая во много раз превысит нынешнюю. У нас не будет другого выбора, кроме как присоединиться к нему. В противном случае вы не выживете как компания».

Поскольку пространства объединяются в среде метавселенной, это создает огромные возможности для бизнеса не только для создания впечатлений для своих клиентов, но и для улучшения своих бизнес-процессов и поддержания конкурентных преимуществ.

Популярность и финансовая значимость метавселенных быстро растет, чему сильно способствовал ребрендинг Facebook в Meta. Однако, метавселенная Марка Цукерберга не является единственной – к данной концепции начинают присматриваться известные компании, а ряд экспертов убежден, что это следующая крупная инвестиционная тема. Метавселенная на основе технологии блокчейна и криптовалют выходит за рамки виртуальной и дополненной реальности, вовлекая людей финансовыми, развивающими и развлекательными стимулами.

Список использованных источников

1. Grabmeier S. BANI versus VUCA: a new acronym to describe the world / Blog. Grabmeier S. 2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://stephangrabmeier.de/bani-vs-vuca> (дата обращения: 21.10.2021).
2. Абрамов, В.И., Борзов А.В., Семенов К.Ю. Критерии оценки цифровой зрелости российских предприятий малого и среднего бизнеса / В.И. Абрамов, А.В. Борзов, К.Ю. Семенов // Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы: Сборник научных статей 20-й Международной научно-практической конференции в рамках III Московского академического экономического форума. – Курск: Финансовый университет при Правительстве РФ, 2021. – С. 7-12.
3. Абрамов, В.И., Борзов А.В., Семенов К.Ю. Теоретико-методологический анализ моделей цифровой зрелости для российских компаний / В.И. Абрамов, А.В. Борзов, К.Ю. Семенов // Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством». – 2021. – № 04(50). – С.42-51. DOI: 10.6060/ivecofin.2021504.566.
4. Абрамов, В.И., Борзов А.В. Цифровые технологии в менеджменте: трудности внедрения и перспективы / В.И. Абрамов, А.В. Борзов // Актуальные вопросы экономической теории: развитие и применение в практике российских преобразований: материалы X Международной научно-практической конференции. – Уфа: УГАТУ, 2021. – С. 118-123.
5. Аргамасова А.А. Между технологической утопией и антиутопией: игры и социальное проектирование / А.А. Аргамасова // Epistemology & Philosophy of Science. – 2017. – С. 150-159.
6. Stein S. Facebook goes Meta: What is the metaverse and why is Big Tech obsessed? URL: <https://www.cnet.com/tech/computing/facebook-goes-meta-what-is-the-metaverse-and-why-is-big-tech-obsessed/> (дата обращения: 30.11.2021).
7. The Metaverse. Web 3.0 Virtual Cloud Economies. URL: <https://grayscale.com/learn/the-metaverse/> (дата обращения: 30.11.2021).
8. Ning H, Dhelim S, Bouras M A, et al. Cyber-syndrome and its formation, classification, recovery and prevention[J]. IEEE Access, 2018, 6: 35501-35511.
9. Shi F, Ning H, Dhelim S. A Tutorial of Cyber-Syndrome viewed from Cyber-Physical-Social-Thinking Space and Maslow's Hierarchy of Needs[J]. arXiv preprint arXiv:2111.02775, 2021.
10. More Than A Trend: Entering The Metaverse Will Become A Necessity For Brands. URL: <https://www.forbes.com/sites/cathyhackl/2021/06/24/more-than-a-trend-entering-the-metaverse-will-become-a-necessity-for-brands/?sh=169d7f8855ab> (дата обращения: 30.11.2021)

METAUVERSES: PROSPECTS AND BUSINESS OPPORTUNITIES

V.I. Abramov, A.D. Melnik

*National Research Nuclear University MEPhI,
Moscow, Russia*

The potential of the latest developments in virtual worlds to offer new value propositions for the digital transformation of society and business is examined. The role of the Metaverse, understood as a globally accessible virtual 3D space and computing infrastructure - and still a conceptual vision today - as a mediator between technological trends and social business applications, is analyzed. The first business applications of the Metaverse are discussed.

Keywords: digital transformation, digital economy, digitalization, metaverse, digital technologies.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ДИЗАЙНА ИНТЕРЬЕРОВ

К.О. Адодина¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В статье освещаются перспективы развития малого предпринимательства в сфере дизайна интерьеров. Затрагивается тема его развития в условиях пандемии. Путем анализа деятельности предпринимательства и статистики выявлены основные причины проблем развития бизнеса в сфере дизайна интерьеров.

Ключевые слова: малое предпринимательство, дизайн, дизайн интерьеров, дизайнер, недвижимость.

Развитие малого предпринимательства является одной из приоритетных целей экономической политики России. С каждым годом государство оказывает беспрецедентные меры поддержки субъектам МСП. Реальный эффект помощи, на данный момент, оценить трудно. В условиях пандемии значительная часть испытывает серьезные проблемы, большинство обанкротилось, однако дополнительная поддержка со стороны государства позволила многим из них пережить кризисное положение. О возвращении к уровню до пандемии говорить, конечно, пока рано. Малый бизнес все еще нуждается в стабилизации своего финансового положения.

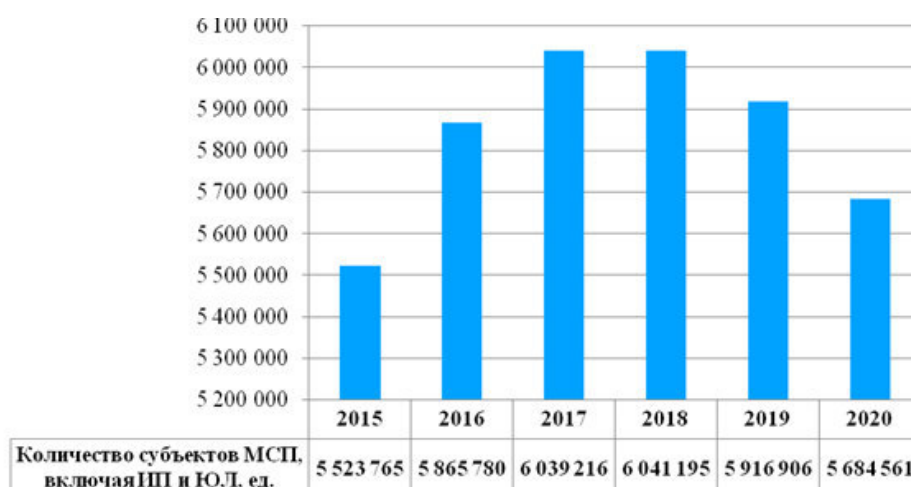


Рисунок 1 – Динамика количества субъектов МСП с 2015 по 2020 год

Малый бизнес в сфере дизайна интерьеров развивается стремительно. В современном мире люди привыкли к комфорту и красоте, ведь вид и функциональность окружающей нас обстановки – это немаловажная часть человеческой жизни. Люди стали больше ценить свое время и деньги: ремонт – дело затратное, во всех понятиях. Однако грамотный дизайнер экономит не только время, так как в его обязанности входит поиск материалов, поиск специалистов и контроль всех процессов, но и деньги (уложиться в выделенный бюджет). Принято считать, что к услугам дизайнера обращаются только обеспеченные люди. Но в современных реалиях, это

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

можно считать пережитками, и к профессионалам прибегают многие независимо от финансового положения и степени креативного мышления.

Дизайн интерьеров – это не только об обустройстве дома. Дизайн интерьера затрагивает многие сферы жизни человека. Мир развивается, конкуренция растет, и дизайн коммерческого помещения уже приобретает новый смысл.

Пандемия повлияла на сферу дизайна интерьера, и, на удивление, это привело к положительным тенденциям в развитии бизнеса. В этот период студии дизайна не заметили спада. Ядром целевой аудитории всегда являлись люди, которые совсем недавно обзавелись новой недвижимостью. Они становились заложниками «бетонных стен»: создать планировку, план коммуникаций и стилистическое оформление с нуля крайне сложно. В карантин эти клиенты никуда не ушли; их стало даже больше: новоселы торопились начать ремонт и поскорее въехать в новое жилье.

Эпидемиологическая ситуация в мире подтолкнула к услугам дизайнеров тех, кто откладывал дизайн до лучших времен, и те, кто в период самоизоляции понял, что текущее жилье нуждается в переменах: будь то ремонт, декорирование или перепланировка. Неопределенность положения, возникшая весной, привела к тому, что люди начали активно вкладываться в недвижимость. Спрос на недвижимость вырос на 30 %, по сравнению с показателями этого же периода 2019 года.

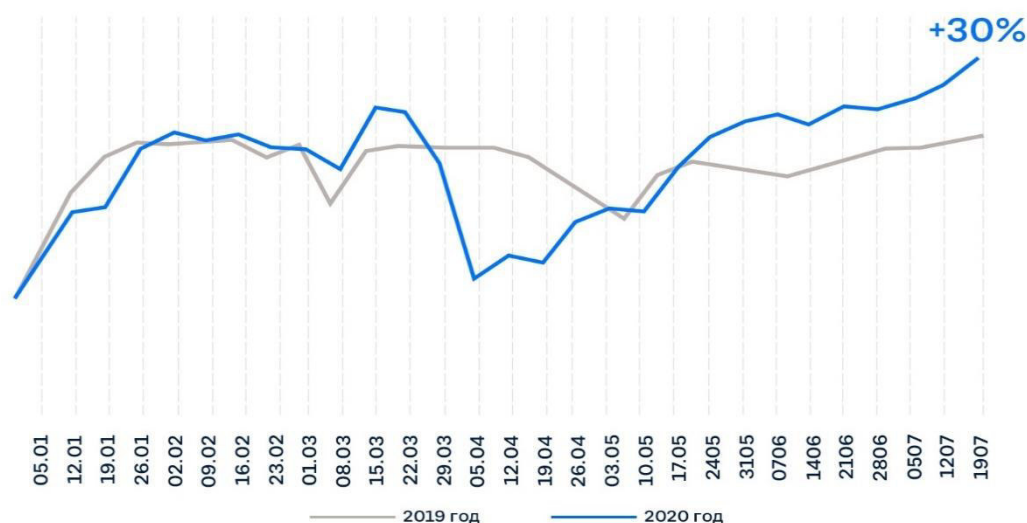


Рисунок 2 – Сравнительный график спроса на недвижимость 2019–2020 г.

В период самоизоляции люди проводили все время дома. Что натолкнуло на необходимость создать уютную и не раздражающую атмосферу, а также обустроить необходимое, в этот период, рабочее место. Если обратиться к статистике, можно отметить, что в городах-миллионерах спрос на услуги дизайнеров, в сравнении с 2019, выросли почти в два раза.

Однако положительная тенденция продлилась недолго. После прошедших месяцев самоизоляции люди начали экономить. Потребность в услугах дизайнера осталась, но к моменту внесения первого платежа клиенты начинали медлить, сделки часто оставались в отложенном состоянии. На момент самоизоляции никто не мог предположить, чего ждать. А теперь становиться понятно, что скоро вернуться к привычной жизни не получится. Потребитель учится существовать в этих реалиях, правильно распределять бюджет. Поэтому на первый план выходят осознанные траты и рациональность.

Пока неизвестно, что будет дальше. Но определенно можно сказать, что пандемия внесла свои коррективы. Дала понять людям необходимость изменений, но в то же время, ограничила, заставляя «затянуть пояса».

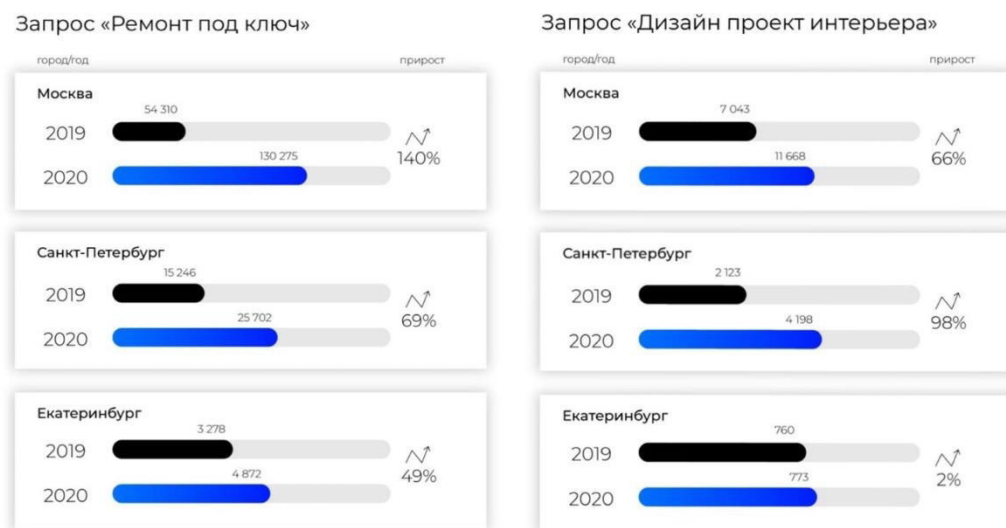


Рисунок 3 – Статистика запросов

Список использованных источников

1. «Малый бизнес России. Малое предпринимательство» [Электронный ресурс]: официальный документ – Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php> (дата обращения 25.11.2021 г.)
2. «Динамика спроса на дизайн, ремонт и покупку квартир в июле 2020» [Электронный ресурс]: официальный документ – Режим доступа: <https://basicdecor.ru/blog/post/dinamika-sprosa-iyul-2020/> (дата обращения 25.11.2021 г.)
3. «О мерах государственной поддержки малого предпринимательства в период пандемии COVID-19 в России» [Электронный ресурс]: официальный документ – Режим доступа: <https://1economic.ru/lib/111588> (дата обращения 25.11.2021 г.)
4. «Коронавирус и дизайн интерьеров: что изменилось» [Электронный ресурс]: официальный документ – Режим доступа: https://www.domofond.ru/statya/koronavirus_i_dizayn_intererov_chno_izmenilos/101207 (дата обращения 25.11.2021 г.)
5. Леонов С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. – 2021. – №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).
6. Леонов, С.А. Влияние миссии компании на организацию внутренних бизнес-процессов // Дневник науки. – 2021. – №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov2.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).
7. Леонов, С.А. Бизнес-наставничество как дополнительный фактор обеспечения конкурентоспособности субъектов предпринимательской деятельности // Дневник науки. – 2021. – №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF A SMALL ENTERPRISE IN THE FIELD OF INTERIOR DESIGN

K.O. Adodina

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

The article highlights the prospects for the development of small business in the field of interior design. The topic of its development in the context of a pandemic is touched upon. By analyzing the activities of entrepreneurship and statistics, the main causes of business development problems in the field of interior design have been identified.

Keywords: small business, design, interior design, designer, real estate.

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА РЫНОК ИГРОВОЙ ИНДУСТРИИ

А.К. Горина¹

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия

Данная статья рассматривает тему происходящего в сфере разработки видеоигр в период пандемии. В ходе работы была рассмотрена степень влияния коронавирусной инфекции на развитие и доходность игровой разработки. Для изучения и анализа представлены последствия периодически повторяющихся локдаунов.

Ключевые слова: пандемия, COVID-19, геймдев, проблемы, игровая индустрия, экономика.

Пандемия новой коронавирусной инфекции COVID-19, без сомнений, повлияла почти на все сферы жизни общества - рынок компьютерных и мобильных игр не остался в стороне. Затяжной повсеместный карантин привел к тому, что люди разных возрастных категорий стали больше времени проводить в интернете, в том числе играя в различные видеоигры.

В режим самоизоляции игры действительно стали одним из самых простых способов снять стресс. Это доказывает и статистика - согласно отчету интернет-портала LoopMe и международной исследовательской компании International Data Corporation (IDC), чистый рост активности в мобильных играх составил 75 %. Опрос показал резкое увеличение количества играющих в мобильные игры с момента начала пандемии - 63 % опрошенных сообщили об увеличении времени, проведенного за мобильными устройствами, особенно в странах, сильно пострадавших от COVID-19. Резкий интерес с гейм-индустрии открыл новые возможности для монетизации игр – привлеченная в пандемию аудитория оказалась платежеспособной. Продажи физических дисков и цифровых копий для Xbox, PlayStation и Nintendo Switch увеличились на 67 % – до 438 млн долларов в мае 2020. Глобальная выручка ранка мобильных игр за 2020 год составила 92,3 млрд долларов, в сравнении с 2019 – на 29 % больше. Во время весеннего карантина 2020 года россияне потратили на покупку игр на 71 % больше, чем за тот же период в 2019 году. Средняя сумма, затраченная на разные игры в России выросла почти в два раза – на 44 %.

Однако, не смотря на активный рост продаж во время изоляции, в геймдеве произошло заметное падение производства. Более 80 % игровых компаний заявили о повышении нагрузок в IT-инфраструктурах. Режим самоизоляции также повлиял на работу команд, участвующих в разработке крупных и не очень видеоигр. Усложнение коммуникации привело к тому, что многие компании не вписывались в сроки разработки и не справлялись с поставленными задачами. Примерно треть разработчиков заявили, что не успевают выпустить свои проекты до дедлайна, тем самым откладывая или даже отменяя выход игр.

У большинства рабочих в игровой индустрии заработная плата не пострадала, однако около 25 % разработчиков заявили о незначительном понижении доходов, что связано с отменой уже запланированных проектов и страхом компаний начинать разработку новых. Также, не смотря на массовые сокращения персонала во многих сферах, на игровом рынке увольнения прошли почти незаметно – работу потеряли только 8 % гейм-разработчиков.

Еще одна трудность, с которой столкнулась игровая индустрия во время пандемии – отмена массовых мероприятий. Из-за режима самоизоляции стало невозможно проведение офлайн выставок и презентаций новых проектов. Так, в 2020 году были отменены такие торговые выставки, как E3, Taipei Game Show и десятки других событий поменьше. Сильнее всего от этого пострадали инди-разработчики – крупные игровые мероприятия всегда были хорошей возможно-

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

стью получить финансирование и поддержку. Некоторые компании проводили онлайн-трансляции с демонстрацией новых продуктов, однако такой формат оказался спорным. Во время живых конференций разработчики и руководители компаний могли проводить переговоры с потенциальными инвесторами, но в рамках онлайн-событий это оказалось почти невозможно.

Подводя итоги, можно уверенно сказать, что в сравнении с другими сферами экономики игровой рынок чувствует себя более уверенно в условиях новой коронавирусной инфекции. Несмотря на трудности, многие компании смогли продолжить разработку игровых проектов. Переносы релизов в связи с новыми условиями разработки незначительно сказались на игровой индустрии. Длительная же изоляция привела к росту продаж и популярности гейм-сферы.

Список использованных источников

1. Рейчел Конфорти, Майкл Ширер, «75 % of pandemic-driven increase in mobile gaming activity will persist indefinitely, according to new IDC and LoopMe report» [Электронный ресурс]: официальная статья – Режим доступа: https://loopme.com/press_releases/75-of-pandemic-driven-increase-in-mobile-gaming-activity-will-persist-indefinitely-according-to-new-idc-and-loopme-report/ (дата обращения 08.06.2021 г.)

2. Егор Аргунов, «Долгосрочные последствия: как разработка игр поменялась после начала пандемии» [Электронный ресурс]: официальная статья – Режим доступа: <https://dtf.ru/gameindustry/699146-dolgosrochnye-posledstviya-kak-razrabotka-igr-pomenyalas-posle-nachala-pandemii> (дата обращения 12.04.2021 г.)

3. Андрей Истрате, Елена Григорян, «Индустрия компьютерных игр в пандемию. Как геймдев в Румынии и России переживает карантин» [Электронный ресурс]: официальная статья - Режим доступа: <https://www.msses.ru/media/video/industriya-kompyuternykh-igr-v-pandemiyu-kak-geymdev-v-rumynii-i-rossii-perezhivaet-karantin/> (дата обращения 26.05.2020 г.)

4. Том Вейман, «Мировой рынок игр в 2021 году вырастет до 175,8 миллиарда долларов; Несмотря на небольшой спад, к 2023 году рынок приближается к отметке 200 миллиардов долларов.» [Электронный ресурс]: официальная статья - Режим доступа: <https://newzoo.com/insights/articles/global-games-market-to-generate-175-8-billion-in-2021-despite-a-slight-decline-the-market-is-on-track-to-surpass-200-billion-in-2023/> (дата обращения 06.05.2021 г.)

5. Леонов, С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. – 2021. – №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).

6. Леонов, С.А. Влияние миссии компании на организацию внутренних бизнес-процессов // Дневник науки. – 2021. – №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov2.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

7. Леонов, С.А. Бизнес-наставничество как дополнительный фактор обеспечения конкурентоспособности субъектов предпринимательской деятельности // Дневник науки. – 2021. – №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

THE IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE GAMING INDUSTRY MARKET

A.K. Gorina

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article examines the topic of what is happening in the field of video game development during the pandemic. In the course of the work, the degree of influence of coronavirus infection on the development and profitability of game development was considered. The consequences of periodically recurring lockdowns are presented for study and analysis.

Keywords: pandemic, COVID-19, game-dev, problems, game industry, economy.

ФАКТОРЫ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ В ЭКОНОМИКЕ

Ю.А. Иванова¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В данной статье освещается экономический спрос и предложение, а также факторы, влияющие на них. В ходе работы были раскрыты все нюансы экономического спроса и предложения в обычной миру рыночной экономике, проведен анализ на примере различных путей решения, и обоснована актуальность данной темы в наше время.

Ключевые слова: спрос, предложение, ценовые факторы, неценовые факторы, ценообразование, прибыль, потребитель

Экономика находится в постоянном развитии абсолютно каждый миг. Беспрерывно создаются новые маркетинговые планы для роста бизнеса, которые описывают шаг за шагом к пути успешного ведения. Всегда, особое внимание уделяется пункту ценообразования – этот вопрос является самым трудным в ведении дела, так как предприятие должно показывать хорошую прибыль за счёт увеличения продаж и закрытии всех издержек, но не надо забывать и о просчёте возможных расходов в будущем, для совершенствования технологического процесса.

Для решения таких проблем и существует спрос на товар и его предложения на рынке, если посмотреть ещё шире, то существуют экономические факторы, которые влияют на них. Смотря на определения спроса и предложения, можно сказать, что спрос равен желанию потребителя приобрести какой-либо товар или услугу по какой-либо цене, а предложение равно желанию производителя произвести товар и предложить его к продаже на рынке по установленной цене, в обоих случаях, в течение определённого периода времени. Также, существуют подкрепляющие понятие к данным терминам – это величины спроса и предложения. Исходя из этих данных, можно вывести некую формулу, которая гласит, что взаимность количества приобретаемых товаров и цен на них имеет обратно пропорциональную зависимость. Проще говоря, эта формула описывает экономические факторы, которые формируют спрос и предложение, основным признаком которых является цена на товар (корректировка, актуальность) и её со зависимость – степень заинтересованности. То есть, чем несправедливее и выше будут цены на конкретный товар, тем меньше к нему будет внимания в силу платёжеспособности покупателя.

Зависимость спроса – это непостоянная переменная величина, на которую влияют два фактора:

- актуальные расценки на продукцию – это переменная объёма;
- смена внешних условий, при раннее стабильных – это переменная характера.

Если посмотреть на эти факторы спроса, то можно сказать, что спрос – достаточно относительная величина, на которую непосредственно влияет уровень состояния населения, под это и подстраивается предложение на рынке тех или иных товаров. То есть при каких-либо снижениях цен, будь то скидки или акции, у покупателя появляется возможность приобрести желаемый товар, при том, что раньше цена на него была «неподъёмной» или слишком завышенной. В этом случае, потребителя спасают бюджетные аналоги, что является очень хорошим для их производителя, простым языком: покупатель ищет аналог на рынке и находит абсолютно похожий товар с теми же свойствами, что были и у желаемого, и приобретает его. Но не стоит забывать про

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

население, которое зарабатывает больше, по сравнению со средней заработной платой, и может позволить себе приобретать себе не аналоговые товары по заявленной цене.

Среди неценовых факторов, а точнее доминирующих, можно выделить основные:

- мода;
- потребительские предпочтения и доход потребителя;
- цены на сопряжённые товары;
- цены на комплементарные товары.

На практике, чаще всего, правила закона, которые описывались выше, изменяются, нарушая его – называется это исключением закона. Например, повышение цены на продукт может не снижать его сбыт, а, к примеру, стимулировать и такое явление будет проявляться при ожидании роста цен. Допустим, покупатель хочет запастись, а то есть купить на перёд определённый товар, который продаётся пока ещё не по высоким ценам. Также, это исключение может иметь и обратный эффект: например, спрос на иностранную валюту может упасть из-за ожидания снижения цены. Помимо этого, имеется ещё и третье исключение: при повышении потребительских доходов, спрос на некоторые товары может снизиться. К примеру, цена на молоко с большим процентом жирности падает в цене, следовательно спрос на молоко с меньшим процентом жирности падает, а происходит всё это из-за того, что даже у товаров из одной группы есть постоянная своеобразная конкуренция.

Переходя к факторам предложения, можно сказать, что они зависят от величины спроса, то есть напрямую подстраиваются под вышеуказанные факторы. Целью деятельности любого производителя является получение прибыли любыми способами, при стандартной модели рыночной экономики, которую мы как раз рассматриваем. В таком случае, доход производителя напрямую зависит от его уверенности, что товар будет продан по заявленной стоимости, дабы покрыть все издержки. Производитель предлагает товар только в том случае, если ценовой диапазон покупателя совпадает с конкретной ценой, установленной производителем. Ценовые факторы, делающие предложение выглядят как движение кривой предложения, которая не меняет своего положения на графике, простыми словами: зависимость цены и количества товара, не предполагают прямо пропорциональной зависимости термин – величина предложения.

Смотря на неценовые факторы, можно выделить:

- цены на ресурсы
- технологии производства и их доступность
- цены на другие товары
- мода

Изменение предложения и величины предложения находят свою взаимосвязь в увеличении предложения, при которой повышаются объёмы предложения при всевозможных ценах и наоборот. В качестве примера можно привести сезонные предложения, например, увеличивается летний ассортимент к пляжному сезону. Но не стоит забывать про исключения, которые также имеются и в законе предложения. Например, возьмём ситуацию с одним покупателем на всем рынке, при множестве продавцов, так называемая монополия. При таком раскладе, продавцы попадают в огромную конкуренцию, и вынуждены снижать цены. В данной ситуации, продавцы, которые снижают цены, стремятся удерживать валовую выручку за счёт поднятия объёма продаж, который находит себя в увеличении сделок купли продажи.

Так как спрос и предложение связаны между собой можно сказать, что производителям, при изменении расценок на продукт или нововведениях в своём деле, стоит учитывать чувствительность этих факторов, так как они напрямую влияют на успешность финансовых доходов, а также, не стоит забывать про платёжеспособность населения, которое может смело сдвинуть все достижение компании на предыдущую ступень или же вовсе уничтожить то, что воздвигалось годами. Таким образом, при всех решениях, связанных с ценообразованием, должны учитываться факторы, влияющие на спрос и предложение, а также возможных временных изменений, которые в дальнейшем могут быть введены на постоянную основу. А также не стоит забывать про реальные исключения, которые были упомянуты в тексте.

Список использованных источников

1. «Законы спроса и предложения» [Электронный ресурс]: <https://foxford.ru/wiki/obschestvoznaniye/zakon-sprosa-i-predlozheniya> (дата обращения 29.11.2021 г.)
2. «Факторы, влияющие на величину спроса и предложения товара» [Электронный ресурс]: <https://www.cleverence.ru/articles/finansy/factory-vliyayushchie-na-velichinu-sprosa-i-predlozheniya-tovara-kak-oni-formiruyutsya-v-ekonomike-i/> (дата обращения 30.11.2021 г.)
3. «Предложение в экономике» [Электронный ресурс]: <https://bankiros.ru/wiki/term/predlozhenie-v-ekonomike> (дата обращения 30.11.2021 г.)
4. «Неценовые факторы предложения» [Электронный ресурс]: <https://n2tutor.ru/materials/handbook/chapter8/part4/> (дата обращения 30.11.2021 г.)
5. Леонов, С.А. Влияние миссии компании на организацию внутренних бизнес-процессов // Дневник науки. – 2021. – №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov2.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).
6. Леонов, С.А. Особенности реализации товаров субъектами предпринимательской деятельности на маркетплейсах // Дневник науки. – 2021. – №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov3.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

FACTORS OF SUPPLY AND DEMAND IN THE ECONOMY

Y.A. Ivanova

*Saint Petersburg State University of Industrial Technologies and Design,
Saint Petersburg, Russia*

This article highlights the economic supply and demand, as well as the factors affecting them. In the course of the work, all the nuances of economic demand and supply in the world's usual market economy were revealed, an analysis was carried out on the example of various solutions, and the relevance of this topic in our time was substantiated.

Keywords: demand, supply, price factors, non-price factors, pricing, profit, consumer

УДК 65.011

ОПЕРАТИВНЫЙ КОНТРОЛЛИНГ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ

Е.О. Карапетьянц, А.П. Савченко

*Кубанский государственный университет,
г. Краснодар, Россия*

Статья содержит материалы исследования понятия оперативного контроллинга в области транспортной логистики. В статье перечислены примеры основных задач контроллинга, характерных для деятельности транспортной компании.

Ключевые слова: контроллинг, транспортная логистика, инструмент управления.

Успешное функционирование предприятия на целевом рынке складывается из нескольких факторов. Одним из важнейших факторов является правильное управление компанией.

Прежде всего, руководитель компании должен понимать принцип работы системы управления и четко представлять структуру системы управления конкретной компанией. Кроме того, руководитель должен знать инструменты управления и применять их на практике. Контроллинг – это эффективный метод, используемый для корректного управления. Согласно Шенаеву И.В. одной из причин появления концепции контроллинга является необходимость в системной интеграции аспектов управления процессами в организационной системе [5].

Внедрение контроллинга, как инструмента управления, нацелено на эффективную работу организации в долгосрочной перспективе. Изучение логистического контроллинга направлено на построение такой деятельности предприятия, которая бы способствовала улучшению сервиса и обслуживания клиентов и повышению доверия с их стороны. Согласно Саратовцеву Ю.И., руководители компаний уделяют мало времени логистическому процессу с точки зрения контроллинга, т.е. не проводится выявление возможных отклонений и проведение мероприятий по предотвращению потенциальных проблем логистики [4].

Вопросы по внедрению и использованию контроллинга как инструмента управления активно изучаются отечественными и зарубежными учеными. Объем реализуемых задач контроллинга в компании зависит от ее специфических особенностей. Бесспорным является вывод о необходимости включения контроллинга в систему менеджмента компании. Для того чтобы предприятие в сфере транспортной логистики функционировало и являлось конкурентоспособным на целевом рынке, ученые рассматривают проблемы предприятия, реализующей транспортные услуги, и внедряют методы их решения путем использования инструментов контроллинга. Свой вклад в развитие данного научного направления внесли: Сергеев, В.И., Виноградов, А.Б., Стерлигова, А.Н., Дыбская В.В., Зайцев Е.И., Дайле, А. [1, 2, 5].

Целью нашего исследования является описать понятие оперативного контроллинга в системе управления предприятия, оказывающего услуги по перевозке грузов и продемонстрировать инструменты реализации контроллинга.

Актуальность изучаемого вопроса состоит в том, что оперативный контроллинг как метод управления решает важные проблемы на предприятии своевременно, что далее может повлиять на успешное развитие на целевом рынке.

Рассмотрим отличительные признаки оперативного контроллинга. Одним из первых признаков выделяем временные рамки: контроллинг, как способ влияния на текущую ситуацию предприятия, решает задачи настоящего момента. Опишем пример из сферы транспортной логистики. На таких предприятиях существует понятие простоя (промежуток времени, в который транспортное средство, не используется по назначению), чтобы увеличить недельную выручку используемого транспортного средства, необходимо получать и анализировать данные простоя на ежедневной основе и далее на основании полученной информации, оптимизировать маршруты данного транспортного средства. В целом же, оперативный контроллинг может охватывать один отчетный год, таким образом, путем контроля текущих показателей и анализа того же периода прошлого года, руководитель может принять управленческое решение.

Стоит отдельно отметить, что оперативный контроллинг ориентирован на внутренние источники информации: показатели бухгалтерского и управленческого учета. Основной целью контроллинга является анализ экономической эффективности и рентабельности производства, использованный выше пример, также нам доказывает это.

Что касается уровня управления, задачи оперативного контроллинга решаются средним звеном структуры предприятия. В полномочия среднего звена входит реализация краткосрочных и среднесрочных целей предприятия. В зависимости от вида задач, они могут быть разделены на срочное решение в один этап одной единицей и разделены на последовательность действий, которая предполагает командную работу. Так, финансовая служба предприятия транспортной логистики может осуществлять контроль формирования затрат, вести учет рентабельности

маршрута прямого или кругового, оценить работы диспетчеров рейсов дальнего следования, исследовать доходность малотоннажных перевозок или крупногабаритных перевозок.

Представим основные задачи оперативного контроллинга в системе управления транспортным предприятием:

- Планирование и разработка бюджета (например, бюджетирование закупки новых запчастей для транспортных средств);
- Поиск «слабого» места за текущий период (например, анализ затрат на ГСМ);
- Определение всех подконтрольных показателей в соответствии с текущими целями (например, если целью является расширение автопарка, необходимо внедрить показатели кол-ва транспортных средств, время простоя, отклонения от маршрутов и т.д.);
- Сравнение плановых и фактических показателей, контрольных результатов (например, выявление причин снижения эффективности работы сотрудников, в случае увеличения простоя транспортных средств).

Так, мы выделили ряд основных инструментов оперативного контроллинга, используемых на предприятиях, оказывающих транспортные услуги. Мы выяснили, что необходим учет специальных показателей, которые характерны для области транспортной логистики. Оперативный контроллинг в данном случае работает как вспомогательное средство, направленное на решение краткосрочных задач.

Список использованных источников

1. Дайле, А. (2003), Практика контроллинга, Финансы и статистика, Москва, Россия.
2. Дыбская, В.В., Зайцев, Е.И., Сергеев, В.И. и Стерлигова, А.Н. (2009), Логистика, под ред. Сергеева, В.И., Эксмо, Москва, Россия.
3. Ермоленко, В.В. Контроллинг как инструмент менеджмента управленческих знаний корпорации / В.В. Ермоленко, Д.В. Ермоленко, А.П. Савченко // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2010. – № 58. – С. 226-235.
4. Саратовцев Ю.И. - д.э.н., профессор, Департамент логистики и управления цепями поставок, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» Россия, Санкт-Петербург).
5. Сергеев, В.И., Виноградов, А.Б., Стерлигова, А.Н., Дыбская В.В. и Зайцев Е.И. (2005), Корпоративная логистика: 300 ответов на вопросы профессионалов, под общ. ред. Сергеева, В.И., ИНФРА-М, Москва, Россия.
6. Шенаев, И.В. Система контроллинга в деятельности коммерческого банка.

OPERATIONAL CONTROLLING OF THE ACTIVITIES OF A TRANSPORT AND LOGISTICS COMPANY AS A MANAGEMENT METHOD

E.O. Karapetyants, A.P. Savchenko

*Kuban State University,
Krasnodar*

The article contains research materials on the concept of operational controlling in the field of transport logistics. The article lists examples of the main controlling tasks characteristic of the activities of a transport company.

Keywords: controlling, transport logistics, management tool.

МАРКЕТИНГ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

А.Ю. Касимов, О.Н. Пушкарёв

*ФБГОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены особенности маркетинга информационных технологий как фактора развития внешнеэкономической деятельности организации. Определена роль и влияние информационных технологий маркетинга. Также обозначена значимость совершенствования маркетинговой деятельности для развития внешнеэкономической деятельности российских предприятий.

Ключевые слова: маркетинг, маркетинговая деятельность, интернет-маркетинг, маркетинговые исследования, информационные технологии, конкурентоспособность.

Современные условия развития рынка и обострение конкуренции приводят к необходимости повышения эффективности маркетинговой деятельности. Многие компании, проводящие сегодня исследования рынка, используют несколько ограниченный набор инструментов и испытывают недостаток владения информационными технологиями. Хотя наше время и трудно представить себе функционирование производственной или управленческой деятельности без средств информационного обеспечения. Информационные технологии являются неотъемлемой частью процессов взаимодействия между людьми, в бизнесе, в науке, в государственном управлении и находятся в тесной взаимосвязи с развивающимися интеграционными процессами на территории современного внешнеэкономического пространства.

Совершенно очевидно становится то, что в будущем конкурентоспособность любой организации будет зависеть от гибкого владения в цифровой среде и умения с ней работать. Так как цифровая среда уже сейчас играет огромную роль на расширение потребительского спроса.

Развитие информационных технологий связано с организацией системы обработки данных и информации, ее постоянным развитием до уровня интегрированных систем автоматизированного управления, охватывающих все уровни управления, производства и сбыта продукции.

Сегодня большая часть российского бизнеса стремится сформировать собственную систему электронной коммерции, которая нацелена на крупнейшие рынки сбыта в мире. Эта система включает несколько операционных блоков: логистику; управление ассортиментом; торговые площадки; привлечение покупателей; ИТ; прием платежей; лояльность и маркетинг и др.

Информационные технологии в маркетинговой деятельности - это совокупность способов повышения эффективности разработки, создания и внедрения маркетинговых технологий, а также интегрированная технологическая система, способная обеспечить эффективность функционирования компании, процесса управления маркетингом.

Использование информационных технологий в маркетинге помогает повысить эффективность и качество решений, что, в свою очередь, повышает конкурентоспособность компаний. Управление маркетингом связано с выполнением большого количества вычислительных операций, формализацией задач, применением экономико-математических методов и моделей, прогнозированием и оптимизацией важных показателей, оценкой вариантов и выбором наиболее подходящего. Маркетинг тесно взаимодействует с другими службами компании (производство, финансы, сбыт, НИОКР и др.), а также со внешними структурами (розничные магазины, посредники, филиалы). Следовательно, существует потребность в совместном использовании информационных ресурсов за счет организации локальных сетей и распределенной базы данных.

Рассматривая роль маркетинга информационных технологий в обеспечении внешнеэкономической деятельности организации, можно выделить различные направления и сферы их применения, которые сгруппированы по следующим основным критериям:

1. В зависимости от конкурентной стратегии развития предприятия:
 - Поддержание существующих конкурентных позиций на рынке.
 - Разработка и реализация новых направлений развития бизнеса.
 - Расширение спектра и направлений деятельности с контрагентами и другими участниками совместных проектов.
2. По функциональной роли, выполняемой при маркетинговом исследовании:
 - Сбор, хранение, классификация, обработка информации.
 - Оценка эффективности принятия управленческих решений в области маркетинга.
 - Анализ факторов, определяющих эффективность предприятия, оценка чувствительности к изменениям внешней среды и внутренних параметров.
 - Прогнозирование рыночных тенденций.
 - Разработка бизнес-плана.
 - Маркетинговый аудит.
3. В зависимости от типа решаемых маркетинговых задач:
 - Исследование товара (услуги).
 - Изучение конъюнктуры рынка.
 - Анализ эффективности каналов и технологий продвижения товара (услуги).
 - Сбор и обработка информации о деятельности конкурентов.
 - Анализ и прогнозирование сбыта
4. В зависимости от вида поддерживаемых взаимодействий:
 - Подготовка и принятие маркетинговых решений.
 - Осуществление оперативного электронного взаимодействия с внешней средой.
 - Обеспечение внедрения электронной коммерции.
 - Поддержка взаимодействий в виде виртуальных компаний.
 - Обеспечение и проведение PR-компаний.
 - Поддержка внутренних бизнес-процессов в сфере маркетинговой деятельности

Маркетинг информационных технологий определяет и существенно корректирует производственные процессы на предприятии, способствует выявлению новых возможностей развития бизнеса. Он позволяет улучшить согласованность различных видов взаимодействия с внешней средой, снизить стоимость маркетинговых исследований, своевременно и адекватно реагировать на изменения внешней среды, тем самым сохраняя и укрепляя конкурентные позиции бизнеса.

Поскольку в товарно-производственной деятельности информационные технологии позволяют осуществлять: моделирование показателей уровня конкурентоспособности товара, проводя анализ нормативных параметров на соответствие установленным стандартам качества, оценку технических и экономических параметров и их сравнение с аналогичными параметрами товаров конкурентов; оптимизировать товарный ассортимент; планировать ценовую политику, осуществлять прогнозирование продаж и прибыли, то в сбытовой деятельности маркетинговые информационные технологии используются для сбора информации о техническом и торговом обслуживании клиентов; в организации товародвижения посредством принятия решений о выборе каналов сбыта, логистики товародвижения; в разработке системы коммуникаций с поставщиками и клиентами.

С развитием российской экономики и ее интеграцией в мировую экономическую систему применение цифрового маркетинга (интернет-маркетинга) и маркетинговых информационных систем будет и дальше расширяться и набирать обороты в развитии. Таким образом, современные тенденции развития информационных систем и технологий в маркетинге проявляются в их ориентированности на сближение производителя и потребителя, где во главу угла поставлены не только потребности, но и ценностные ориентации человека. Соответственно, любое предприятие или организация, независимо от его структуры, вида деятельности и масштабов, непременно бу-

дет зависеть от того, насколько полно и эффективно применяются и используется маркетинг цифровых технологий для развития конкурентоспособности организации во внешнеэкономической деятельности.

Список использованных источников

1. Мухтасаров, А.Ф. Классификация и продвижение различных типов информационного продукта методами интернет-маркетинга в малом и среднем бизнесе // Вестник МФЮА. 2017. №2. – с. 112.
2. Сафронова, А.А., Современные тенденции развития отрасли информационных технологий. – Москва: Транспортное дело России. – 2013. – № 4.
3. Титоренко, Г.А., Макарова Г.Л. Дайитбегов Д.М. и др. Информационные технологии в маркетинге: Учебник для вузов/ Под ред. проф. Г.А Титоренко – Москва; ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 335 с.
4. Трофимов, В.В. Информационные технологии в экономике и управлении : учеб.-метод. пособие / В.В. Трофимов. – Москва: Юрайт, 2016. – 478 с.

MARKETING OF INFORMATION TECHNOLOGIES AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION'S FOREIGN ECONOMIC ACTIVITIES

A.U. Kasimov, O.N. Pushkarev

*FBGOU VO «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

The features of information technology marketing as a factor in the development of foreign economic activity of an organization are considered. The role and influence of information technologies of marketing is determined. The importance of improving marketing activities for the development of foreign economic activity of Russian enterprises is also indicated.

Key words: marketing, marketing activities, internet marketing, marketing research, information technology, competitiveness.

УДК 338

СОВРЕМЕННЫЕ СТРАТЕГИИ ПРОДВИЖЕНИЯ ТОВАРОВ И УСЛУГ В ИНТЕРНЕТЕ ПОСРЕДСТВОМ ЛЕНДИНГПЕЙДЖ

В.П. Кондауров¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Данная статья посвящена стратегиям развития бизнеса в интернете, правильному использованию инструментов веб-маркетинга. Рассматривается понятие лендинга, правила успешного его применения и внедрения в бизнес, а также влияние его на всю индустрию. Объяснения некоторых терминов связанных с данной темой.

Ключевые слова: лендинг, стратегия, продвижение, интернет, бизнес, маркетинг.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

В связи со становлением информационного общества и его непосредственным вкладом в экономику, то бизнес в интернете – это быстрорастущая отрасль. Это провоцирует выход всех офлайн бизнесов в сеть. Глобальная сеть предоставляет ряд возможностей для продвижения бизнеса и его выхода на мировой рынок торговли. Для выхода на мировой рынок требуется подходящая стратегия. Для успешного выхода на интернет рынок подойдёт некая домашняя страница, на которой будет информация о вашей компании, каталоги товаров и услуг, предоставления пользователю всех возможных инструментов для взаимодействия с вашей компанией. Но эта стратегия не всегда успешна. Во-первых, это очень дорого. Очевидно, что ни один предприниматель не захочет тратить деньги в пустую. Во-вторых, обычно на таких сайтах потенциальный клиент теряется в обилии функционала и ваших продуктов. Это не удерживает клиента на вашей домашней странице. Ещё стоит добавить, что эта стратегия больше подходит для крупного магазина или сети компаний. Если же вы предоставляете не более трёх услуг или товаров, то верным решением будет воспользоваться Landing Page, то есть посадочной страницей. Landing page или просто «лендинг» – это особый тип сайтов, оптимизированных для побуждения к действию интернет-пользователя. Традиционный лендинг описывает продукт, его преимущества и указывает на необходимость в приобретении этого продукта. В идеальном мире лендинг создают таким образом, чтобы пользователь, который ничего не знает о продукте, после посещения сайта совершил покупку. Также лендинг может вести пользователя на вашу домашнюю страницу [1].

Посадочная страница должна соответствовать некоторым требованиям, чтобы с большей вероятностью принести хорошую конверсию. Лендинг должен отвечать на три вопроса. Что тут предлагают? Почему это важно? Как это получить? То есть пользователь, зайдя на ваш сайт, должен сразу же понять какой продукт предлагает ему компания. Для этого достаточно сразу же отобразить ценное коммерческое предложение, желательно не превышать 7-9 слов. Также лендинг должен содержать краткую информацию о том, почему клиенту будет выгодно с вами сотрудничать. И самое главное это дать пользователю приобрести продукт. Это должно быть достаточно легко, чтобы потенциальный клиент обязательно дошёл до этого этапа. Хороший дизайн сайта, удобство его использования, логотипы доверия и многое другое станут плюсом для успешного запуска лендинга.

Также посадочная страница имеет некоторые концептуальные особенности. Она не должна иметь навигации, то есть весь сайт находится на одной странице. Именно с нее пользователь должен приобрести товар или отправить форму для связи с ним. Например, оставить почту или свой номер телефона. Лендинг должен предлагать только один продукт. То есть должно быть лишней информации способной отвлечь от главного предложения. Сжатая подача контента тоже одно из этих особенностей. Это общие принципы построения посадочной страницы, но на самом деле каждый случай намного индивидуальнее, чем могло показаться.

Может оказаться, что на посадочной странице большой трафик, но продаж нет. Это означает, что сайт чем-то оттолкнул пользователей от приобретения продукта. Поэтому стоит обратить внимание и на то, чего точно не должно и что должно присутствовать на вашем лендинге. Нельзя допускать плохое уникальное торговое предложение. Оно должно чем-то отличать вас от ваших конкурентов. Оффер должен спровоцировать пользователя связаться с вашей компанией, а не вызвать какие-либо подозрения. Если вы имеете какие-то особые преимущества над конкурентами, то стоит сделать на нём акцент. Выгоды от сотрудничества с вами должны быть очевидными. Всегда показывайте цены на вашем сайте. Не беспокойтесь о том, что они завышены. Лучше обоснуйте такое ценообразование. Клиент вряд ли захочет сам связываться, только чтобы узнать цены. Верным решением будет размещать на лендинге одну услугу или товар. Также нужно вызывать доверия у клиента. В этом могут помочь отзывы других клиентов, открытая схема работы, различные сертификаты и тому подобное. Форма заявки должна содержать как можно меньше полей и быть достаточно простой, чтобы не тратить время клиента.

Не стоит забывать о том, что продажи, помимо всех правил, зависят от трафика посещения на лендинге. Для этого сайту нужна реклама. Платный поисковый трафик отлично подойдёт для рекламы посадочной страницы. В отличие от других результатов на странице, рекламные

объявления с оплатой за клик готовятся и оплачиваются маркетологами. Браузер, в наше время, часто знает многое о своих пользователях и их запросах. Он будет выводить вашу рекламу пользователям, потенциально заинтересованных в вашем продукте. Также хорошим решением будет приобретения рекламы в социальных сетях. Принцип показа рекламы схож с тем, что и в браузерах. Однако в этом случае маркетолог может выбрать социальную сеть, больше подходящую для ваших товаров, например, в Instagram хорошо работает реклама для продуктов и брендов стиля жизни с сильной визуальной привлекательностью. Для продвижения лендинга до сих пор хорошим способом является реклама в электронных письмах. Она имеет огромный охват и не требует больших затрат. Это может особенно хорошо подойдёт для развития существующих отношений с клиентами. Для них могут действовать специальные предложения, об условиях которого они могут узнать из письма. Для того, чтобы чаще высвечиваться в поиске, нужно правильно настроить SEO. SEO (Search Engine Optimization) называют совокупность работ, направленных на улучшение позиций сайта в результатах выдачи поисковых систем для увеличения посещаемости сайта. [2] Всё это увеличит трафик на лендинге. Однако высокий трафик достаточно опасная вещь. Если компания рассчитывает на очень высокий поток посетителей, то не стоит экономить на хостинге сайта. Если трафик будет слишком большим, для хостинга, то вы рискуете на время потерять вашу страницу и большое количество клиентов. Также нужно подумать о безопасности и многом другом, прежде чем запускать лендинг в продакшн. Нужно понимать для чего конкретно нужен лендинг. Он подойдёт не для всех задач бизнеса и станет неэффективным.

В крупном интернет-магазине сложно акцентировать внимание пользователя на одном товаре. Лендинг проектируется так, что привлекает внимание именно к определенному товару, тем самым помогая повысить его продажи. Грамотно выстроенная структура под конкретный товар позволяет презентовать его наиболее выгодным образом. Именно поэтому многие компании при выпуске нового продукта, часто создают под него отдельную промостраницу. Одна из важнейших задач лендинга – сбор лидов для последующей их обработки. По базе контактов можно рассылать email-письма с приглашениями на вебинары, новостями о предстоящих событиях, презентациями новых товаров и услуг. Стоит, конечно, отдавать себе отчет, что просто так никто свои данные вам оставлять не будет. Их требуется обменивать на что-то полезное и интересное. Промостраницы очень эффективны при проведении крупных акций или информировании о каких-либо событиях. Это могут анонсы любых мероприятий – конференции, вебинары, концерты и т.п.

Благодаря лендингу вы можете узнать, насколько вашей ЦА интересен тот или иной новый продукт, не запуская его в широкое производство. Просто сделайте Landing Page, расписав все особенности нового предложения, и проведите тестирование, направив туда часть своих пользователей. После чего останется только проанализировать поведение и конверсию, сделать выводы и подумать о перспективности своих идей [3].

Подведём итог, Landing Page стоит рассматривать, как один из инструментов продвижения. Этот инструмент имеет достаточно узкое назначение. Только при использовании его по назначению он может быть полезен. Нестандартные сценарии использования могут быть не только не эффективны, но и причинить ущерб. Поэтому к разработке стоит подходить ответственно. Весь процесс разработки лендинга зависит от целей его использования, поставленных бизнесом.

Список использованных источников

1. UPLAB [Электронный источник]. - Режим доступа – <https://www.uplab.ru/blog/50-ubeditelnykh-russkoyazychnykh-lendingov-1/> (Дата обращения 10.11.2021).
2. Пиксель плюс [Электронный источник]. – Режим доступа – <https://pixelplus.ru/samostoyatelno/chto-takoe-seo/> (Дата обращения 11.11.2021).
3. ADVIANA [Электронный источник]. – Режим доступа – <https://adviana.ru/blog/lendingi-kogda-zachem-i-kak-ikh-ispolzovat.html> (Дата обращения 13.11.2021).

MODERN STRATEGIES FOR PROMOTING GOODS AND SERVICES ON THE INTERNET THROUGH LANDINGPAGE

V.P. Kondaurov

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article is devoted to the strategy of business development on the Internet, the correct use of web marketing tools. The concept of a landing page, the rules for its application and implementation in business, as well as its impact on the entire industry are considered. Explanations of some terms related to this topic.

Key words: landing page, strategy, promotion, internet, business, marketing.

УДК 658.562

ИНСТАГРАМ КАК СЕРВИС ПО ВИЗУАЛИЗАЦИИ ТОВАРОВ И ПРОДВИЖЕНИЮ БИЗНЕСА

А.В. Конин¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В данной статье рассказывается о возможностях социальной сети Инстаграм в сфере бизнеса. Рассказывается о том, что из себя представляет эта платформа, какие инструменты она имеет для продвижения бизнеса, как повысить продажи вашего товара через данную социальную сеть, лайфхаки для успешной конверсии вашей страницы в социальной сети.

Ключевые слова: социальная сеть; инстаграм; продвижение; конверсия; привлечение новой аудитории; целевая аудитория; бизнес; визуал; брендинг компании; реклама; бизнес-аккаунт

Инстаграм – это социальная сеть, имеющая широкую распространенность по всему миру, которая позволяет обмениваться фотографиями, видео и имеет все возможности для продвижения личного бренда. Насколько бы ваши посты не были бы интересными, первое что оценит пользователь, зашедший на вашу страницу, это внешний дизайн аккаунта и только потом примет решение, прочитать ли шапку профиля, прочитать ли пост, посмотреть ли вашу историю, либо сразу же уйдет с вашей страницы. Такое решение человеком принимается подсознательно, и у вас есть буквально 1-2 секунды, чтобы зацепить его внимание. Текстовая компонента в таких социальных сетях является не первостепенной: пользователи генерируют основной массив контента через фотографии и видео.

Популярность Инстаграм обусловлена визуальным поворотом в современном обществе. Визуальные образы, как правило, более авторитетны и убедительны для пользователей, чем тексты. Они отнимают меньше времени у человека и сразу предоставляют первое понимание о товаре. Поэтому нужно пользоваться этой особенностью и продвигать ваш товар или услугу, акцентируя внимание на визуальном образе страницы. Сделать это можно с помощью добавления

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

видео, баннеров, изображений и других материалов, которые помогают передать определённые эмоции или посыл через картинку. Если пользоваться данными инструментами визуализации правильно, то можно легко поднять количество подписчиков в Инстаграм, конверсию и соответственно увеличить продажи. Сейчас посты в Инстаграме с использованием визуализированного контента стремительно набирают популярность. Если обратиться к статистике, то можно понять, что посты, в которых есть изображения набирают почти на 70 % больше лайков, чем посты с использованием только текста. Ведь современное общество, из-за большого количества рекламы, встречающейся повсеместно, лучше воспринимает визуализированную информацию, которая легко усваивается и лучше откладывается в память. Еще один важный момент – крупные директора, менеджеры компаний, предприниматели и другие люди, принимающие решение о сотрудничестве, являются активными пользователями социальных сетей и используют инстаграм как платформу для новых знакомств в сфере бизнеса, партнерства с другими предпринимателями, для генерирования идей, поиска новых клиентов из социальных сетей и для выхода бизнеса в онлайн среду. И этим следует пользоваться.

Но перед тем, как завести новый аккаунт в инстаграм, следует рассмотреть все функции данной социальной сети. Например, «истории» необходимы для того, чтобы вызывать заинтересованность у новых пользователей, рассказывать о товарах или услугах, можно вести в «историях» небольшой сериал о жизни компании, её политики по отношению к пользователям, а также информировать их о новых акциях и предстоящих событиях. Истории позволяют создавать фото или видео, добавлять тексты, создавать опросы и имеют свойство закрепляться всего на 24 часа и видны всем пользователям, кто посещает аккаунт – как действительным, так и потенциальным. Например, сеть кофеен «Starbucks» использует истории для демонстрации новых промоакций и сезонных кофейных напитков. Как уже говорилось ранее в статье, пользователи оценивают аккаунт по его внешнему облику. Как бы ни был полезен ваш продукт, новый клиент сначала оценит его «на глаз», и если визуально профиль приглянется, то потом он откроет посты с товарами и перейдет на ваш сайт, если он указан.

Согласно ежегодному исследованию Mobile Visual Networking Index, к 2022 году доля видео в глобальном мобильном трафике достигнет 79 %. Это показывает, что нужно представлять продаваемый товар в видео. Например, если у вас магазин одежды, то сделайте небольшой ролик с моделями в вашей одежде для «истории» или видео в «Reels».

Единый стиль всех постов при оформлении визуала в Инстаграме предполагает определенную цветовую гамму и одни и те же дополнительные элементы декора. И конечно нужно использовать 1-2 шрифта. Все это объединяет разные фото постов в одно целое и создает образ единой концепции бренда. Запланируйте посты на разные дни недели, используя подготовленные изображения. В инстаграме, для повышения популярности вашего предлагаемого продукта и соответственно увеличению прибыли, нужно запускать рекламное продвижение аккаунта. Но прежде чем запустить его, необходимо ответить на несколько вопросов: кто является вашими клиентами, как и с какой целью они используют Инстаграм, как и зачем взаимодействовать с ними в Инстаграм и какой результат вы ожидаете получить от этой социальной сети. Также нужно определиться, как работать с трафиком. Она включает в себя привлечение и вовлечение (холодный трафик), прогрев (тёплый трафик) и продажа (горячий трафик).

Важный этап – проанализировать целевую аудиторию. Для этого необходимо узнать распределение по полу и возрасту у целевой аудитории, их геолокацию, отношение среди пользователей десктопных и мобильных устройств, семейный статус и наличие детей, сферу интересов и род деятельности. Если опираться на эти шаги, то вы сможете точно попасть с рекламой в нужную целевую аудиторию и «закрыть их боль».

В профиле компании следует разместить логотип или другое изображение, соответствующее вашему бренду. Если логотипа нет, подойдет название компании на однотонном фоне, в соответствии с фирменными цветами компании. Также следует разработать фирменный брендбук - официальный документ компании, в котором описывается концепция бренда, атрибуты бренда, целевая аудитория, позиционирование компании и другие данные, которыми руко-

водствуется отдел маркетинга и руководители бизнеса для построения коммуникации с потребителями и развития компании в целом. *Очень важно, чтобы из описания профиля было понятно, кто вы и что предлагаете. В Instagram описание – 140 символов. Расскажите главное: чем занимаетесь, чем делитесь в профиле, чем отличаетесь от других. Укажите ссылку на более подробную информацию о вашей компании.* Все бизнесы и личные бренды хотят перевести клиента ближе к своей продукции и заинтересовать его купить товар. Нужно давать пользователю возможность связаться с вами за пределами соцсети. Укажите в профиле номер телефона, сайт, если есть и используется, ссылку на портфолио.

Подводя итог, можно сказать, что Инстаграм действительно является лучшей социальной сетью для визуализации личного бренда, предлагаемой продукции и различных услуг, здесь есть все условия для продвижения собственного бизнеса в абсолютно любом направлении. Главное преимущество – это объединение таких функций, как истории, фото- и видео, IGTV, Reels и прямые эфиры. Всё это даёт обширные возможности для продвижения товаров и услуг в различных сферах.

Список использованных источников

1. Борисова, М., Гейзер А., Ерохин А., Кирюхина В., Кузнецова О., Михалко О., Хижнякова И., Циринская Е. Инстаграм для бизнеса, 40 хаков и готовых решений [Электронный ресурс] 2019. Режим доступа: URL: <https://beseller.by/assets/images/books/instagram-dlya-biznesa.pdf>.
2. Артем, А. Сенаторов Бизнес в Instagram. От регистрации до первых денег [Электронный ресурс] 2015. Режим доступа: URL: https://www.pravmissia.ru/fhjeu745t/uploads/2020/04/Senatorov_A_Biznes_V_Instagram_Ot_Reg.a4.pdf.
3. Андрей Мизев Исповедь Instagram`щика. Все секреты продвижения и заработка в Instagram за 2 года работы [Электронный ресурс] 2016. Режим доступа: URL: <https://vawilon.ru/wpcontent/uploads/2018/10/23744212.a4.pdf>.
4. Александр Соколовский Ограбление Instagram. Минимум бюджета, максимум прибыли / 2019 Режим доступа: URL: <https://beseller.by/assets/images/books/instagram-dlya-biznesa.pdf>.
5. Леонов, С.А. Влияние миссии компании на организацию внутренних бизнес-процессов // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov2.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).
6. Леонов, С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. 2021. №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).

INSTAGRAM AS A SERVICE FOR VISUALIZING GOODS AND PROMOTING BUSINESS

A.V. Konin

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article describes the possibilities of the social network Instagram in the field of business. It tells about what this platform is, what tools it has for business promotion, how to increase sales of your product through this social network, life hacks for successful conversion of your page on the social network.

Keywords: social network; instagram; promotion; conversion; attracting a new audience; target audience; business; visual; company branding; advertising; business account

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРОДАЖ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ИЗДЕЛИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА¹

И.В. Маланьина, А.С. Похвалов

*ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет»,
г. Пенза, Россия*

В статье рассмотрены подходы к прогнозированию продаж на рынках высокотехнологичных медицинских изделий. Представлены классические прямые методы прогнозирования, смешанный подход и сценарный метод, используемые в прикладных исследованиях.

Ключевые слова: прогнозирование продаж, диффузия инноваций, кривые роста, смешанный подход, сценарный метод.

Классический подход к прогнозированию состоит в моделировании динамики объема продаж, емкости рынка или спроса на отдельные виды продукции с использованием методов анализа временных рядов и регрессионного анализа. Они позволяют определить среднесрочные и долгосрочные тренды по историческим данным.

В случае прогнозирования продаж высокотехнологичных продуктов, к которым относятся многие медицинские изделия, например, диагностическая аппаратура, кардио и эндопротезы, характер изменения показателей во времени часто определяется действием динамических эффектов, возникающих при распространении и освоении новой продукции, а также пространственных эффектов, связанных с закреплением отдельных видов продукции или связанных с ними технологий на конкретных географических рынках.

В академических исследованиях рынка высокотехнологичных продуктов данные эффекты прогнозируют на основе моделей распространения (диффузии) инноваций и кривых роста [1,2]. Такие модели позволяют оценивать траектории развития или скорости распространения нового продукта или технологии, которые приводят к S-образной кривой спроса с заданным уровнем насыщения. С экономической точки зрения процесс распространения инноваций означает принятие нового продукта или технологии и их распространение в некоторой группе потребителей посредством коммуникации, интенсивность которого прямо пропорционально осведомленности участников рынка о продукте или времени его применения.

Многие модели распространения инноваций могут быть переопределены в более широкий класс зависимостей, включающие экспоненциальные и логистические кривые. Они используются для оценки траекторий технологического развития и освоения технологий [2]. Такие модели могут быть использованы для решения взаимосвязанных задач, не сводящихся только к прогнозированию объемов. Например, для исследования конкуренции между новыми и старыми изделиями с позиции процессов замещения или дополнения одних на другие. Или для поиска наилучшего момента времени выхода на новый рынок с продуктом или технологией.

В прикладных исследованиях, связанных с коммерческим применением, используют смешанный и сценарный подходы. Первый основан на комбинировании отдельных оценок и прогнозов, полученных по результатам применения статистических процедур и индикаторов рынка к историческим данным. Второй предполагает построение группы дополняющих сценариев, описывающих развитие рынка.

Смешанный подход использует исследовательская группа Verified Market Research. Она составляет прогнозы рынка высокотехнологичных медицинских изделий путем комбинирования прогнозов, получаемых по пяти группам стандартных методов [3]. К ним относятся макро- и микроэкономический анализ факторов рынка, продуктовый трендовый анализ, статистические методы исключения искаженных данных, прогнозирование трендов на базе аналитического выравнивания, адаптивное прогнозирование на основе экспоненциального сглаживания.

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке конкурса «Ректорские гранты» Пензенского государственного университета, договор №ХП-83/21 от 19 апреля 2021г.

Такой же подход использует российская фирма DISCOVERY Research Group. Кроме описательной статистики она применяет корреляционный и факторный анализ, многомерную регрессию и путевой анализ [4]. Использование путевого анализа дает возможность выявлять структуру связей между переменными из двух и более регрессионных моделей.

Сценарный подход реализуется исследовательской компанией IPSOS. В ее трактовке он позволяет получить последовательное уточнение прогноза продаж за счет многоступенчатой процедуры [5], включающей определение границ и размера рынка, уточнение размера рынка с учетом критических факторов географии и демографии конкретного региона, наличия целевых сегментов по использованию и т.д. В рамках выделенного сценария осуществляется прогнозирование объема продаж на основе восходящей и нисходящей процедуры.

Аналогично формирует прогноз продаж компания Fortune Business Insights [6], применяя более детальный способ построения прогноза за счет восходящей и нисходящей оценки. Нисходящая оценка предполагает идентификацию информации по выручке, рыночной доле и темпам роста продаж ключевых игроков, действующих на рынке. Восходящая оценка базируется на идентификации всех или большей части продуктов крупных и небольших предприятий, представленных на рынке. Далее эта оценка используется для прогноза выручки и рыночной доли отдельных сегментов. При этом учитывается общее число пациентов, ожидаемые расходы на лечение, число поставленных диагнозов и другая информация, релевантная целевому рынку медицинского изделия.

В целом, смешанный и сценарный подходы к прогнозированию продаж высокотехнологичных медицинских изделий в основном ориентированы на экстраполяцию сложившихся тенденций объемов продаж на рынке. Учитывая инерционность части рынков медицинских изделий, относительно большие жизненные циклы продукции и длительное сохранение лидерами рынка своих позиций, такой подход вполне оправдан для получения достоверного прогноза.

Список использованных источников

1. Chandrasekaran D, Tellis G.J. A Critical Review of Marketing Research on Diffusion of New Products // Review of Marketing Research. – 2007. - №3. – P.39-80.
2. Meade N., Islam T. Forecasting with Growth Curves: An Empirical Comparison // International Journal of Forecasting. – 1995. – vol. 11, №2. – P.199–215.
3. Global medical devices market size by product, by end user, by geographic scope and forecast. – URL: <https://www.verifiedmarketresearch.com/product/medical-devices-market> (дата обращения 2021-05-15).
4. DISCOVERY Research Group. Методы обработки и анализа данных. – URL: <https://drgroup.ru/metody/metody-obrabotki-i-analiza-dannykh.html> (дата обращения 2021-05-15).
5. Homer C., Bates L. Market sizing and forecasting in the medical device & diagnostic markets (MD&D). – URL: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2020-11/ipsos_paper_mdd_market_sizing_forecasting_november_2020.pdf (дата обращения 2021-05-15).
6. Hip Replacement Market Size, Share & COVID-19 Impact Analysis, by Procedure, by End User and Regional Forecast (2021 to 2028). – URL: <https://www.fortunebusinessinsights.com/industry-reports/hip-replacement-implants-market-100247> (дата обращения 2021-04-10).

SALES FORECASTING OF HIGH-TECH MEDICAL DEVICES: THEORY AND PRACTICE

I.V. Malanyina, A.S. Pokhvalov

*FSBEI HE «Penza State University»,
Penza, Russia*

The article discusses approaches to forecasting sales in the markets of high-tech medical devices. The classic direct forecasting methods, mixed approach and scenario method used in applied research are presented.

Keywords: sales forecasting, innovation diffusion, growth curves, mixed approach, scenario method.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ

И.С. Медведев, О.А. Сазыкина

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

Для успешного развития компании и принятия эффективных управленческих решений важнейшим вопросом является оценка ее конкурентоспособности. В статье представлен обзор подходов к оценке конкурентоспособности предприятия, предложены показатели конкурентоспособности мебельного предприятия.

Ключевые слова: конкурентоспособность, конкурентные преимущества, оценка, методические подходы, мебельные предприятия.

Современные условия рыночной экономики требуют от субъектов экономических взаимоотношений проведения глубокого анализа протекающих на рынке процессов, чтобы обеспечить эффективное использование наличных ресурсов и качественное удовлетворение потребительских предпочтений. Конкурентный рынок стимулирует производителей выпускать товары с минимальными издержками (оптимально использовать имеющиеся у предприятия ресурсы), формирует условия для выпуска только тех товаров, которые необходимы обществу, пользуются спросом. Иными словами, конкурентный рынок можно рассматривать как наиболее эффективную модель организации хозяйственной деятельности.

Для современной конкуренции характерны техническое превосходство, качество и надёжность, инновационность продукции. Конкуренция должна заинтересовывать предпринимателей, нацеливать производство на удовлетворение рыночного спроса, а через него – на меняющиеся потребности, повышение качества продукции. В данном аспекте применение методов оценки конкурентоспособности деятельности организаций, представляющих собой систематический сбор, регистрацию и анализ данных по проблемам, относящимся к рынку товаров, является незаменимым при принятии управленческих решений. В ходе оценки конкурентоспособности определяется комплекс побудительных факторов, которыми потребители рынков руководствуются при выборе товаров; дается оценка данных, необходимых для обеспечения конкурентного преимущества на рынке; определяются пути сотрудничества и кооперации с возможными конкурентами и др.

Проблемы использования инструментария стратегического планирования для формирования конкурентных преимуществ на отечественных предприятиях рассматривают: Акмаева Р.И. [1], Гапоненко А.Л. [2], Клейнер Г.Б. [3], Ляско В.И. [5] и другие ученые.

Механизмы формирования конкурентных преимуществ являются предметом таких известных ученых, как Ламбен Ж. Ж., Портер М., Котлер Ф., Фатхутдинов Р.А. и другие.

Обобщая подходы вышеуказанных ученых, следует отметить их схожесть и сформулировать авторское определение понятия «конкурентоспособность предприятия», под которым будем понимать экономическую категорию, отражающую способность предприятия выпускать конкурентоспособную продукцию на основе развития устойчивых конкурентных преимуществ по отношению к другим организациям данной отрасли региона.

Оценка конкурентоспособности показывает, за счет каких конкурентных преимуществ предприятие может достичь устойчивого развития в данной отрасли.

Целью исследования является разработка мероприятий по формированию конкурентных преимуществ мебельных предприятий Пензенской области.

Выбор таких предприятий в качестве объекта исследования обусловлен тем, что спрос на мебельную продукцию настолько разнообразен по структуре, что зачастую новой мебельной компании очень сложно определиться с тем сегментом рынка, который она могла бы занять. Со-

ответственно, различные мебельные предприятия могут достичь высокой конкурентоспособности за счет формирования разных конкурентных преимуществ. Мебельная отрасль – одна из наиболее динамично развивающихся, и, следовательно, вызывает значительный интерес как у ученых, так и у практиков менеджмента.

Так, оценка конкурентоспособности мебельных предприятий представлена в работах В.М. Пуховой [6], И.И. Саенко, И.П. Бандуриной [7], Г.Н. Чернухиной, А.В. Храмовой [9] и др.

Рассмотрим некоторые методы оценки конкурентоспособности, которые было бы целесообразно использовать при конкурентном анализе мебельных предприятий и выявлении их конкурентных преимуществ.

Существуют многочисленные подходы и методики оценки конкурентоспособности организации.

Основные способы по оценке конкурентоспособности предприятия, описаны в трудах отечественных и зарубежных исследований и представлены в следующей классификации [4]:

1) продуктовый подход – в основе лежит исследования производимого продукта, строительного объекта и анализ конкурентного преимущества продукта по отношению к другим производителям;

2) равновесный подход – сводится к тому, что все факторы производства являются равновесными с точки зрения их вклада в экономический результат и задействованы полностью. Источником конкурентного преимущества является тот фактор, который не задействован полностью, к примеру загрузка производства или производительность труда;

3) структурно-функциональный подход (оценка на основе конкурентной ситуации в отрасли) – конкурентная оценка рассчитывается на основе доли рынка, занимаемого предприятием и возможности влияния на спрос и предложение;

4) оценка на основе сравнительного преимущества (лидерство по издержкам) – уровень конкуренции определяется на основе себестоимости выпускаемых изделий и потенциала снижения затрат, что обеспечивает преимущество компании;

5) оценка на основе индексов качества продукта – анализ потребителей на выбор более качественного продукта даже в обмен на несколько более высокую цену;

6) экспертная оценка- оценка экспертами по перечню характеристик по заданной шкале оценок и подготовка итогового экспертного отчета.

С методической точки зрения, различные показатели конкурентоспособности предприятия часто объединяются в единый интегральный показатель оценки их деятельности. Выбор этих показателей во многом зависит от той отрасли, в которой предприятие функционирует.

Таковыми показателями могут быть:

- коэффициент рентабельности совокупных активов;
- рентабельность продаж;
- место предприятия в рейтинге аналогичных предприятий региона;
- ассортимент продукции предприятия (стандартизированный или индивидуальный);
- ценовые категории товаров;
- срок годности и гарантийное обслуживание;
- рекламная активность предприятия;
- знание бренда и лояльность к нему потребителей;
- квалификация персонала и многие другие.

В.М. Пухова предлагает для оценки конкурентоспособности мебельных предприятий использовать следующие показатели: «полнота ассортимента, цена за коллекцию гостиной, внешний вид коллекций, узнаваемость бренда на рынке мебели, качество обслуживания в магазине, рекламная активность, условия доставки и сборки мебели, удобство пользования интернет-магазином» [6].

Кроме этих показателей, целесообразно оценить наличие и качество интернет-магазина, дифференциацию и уникальность продукции и другие показатели деятельности мебельного предприятия.

После того, как перечень показателей для оценки конкурентоспособности предприятия сформирован, для каждого показателя необходимо определить удельный вес. В сумме удельные

всея должны составлять единицу или 100 %, но у каждого из показателей будет свое значение, так как какие-то из них могут наиболее значимы для обеспечения конкурентоспособности предприятия в данной отрасли, а другие показатели менее значимы.

Далее оценивается конкурентоспособность предприятия по заявленным критериям от 1 до 10 баллов (балл - самая низкая оценка, а 10 - самый высокий балл).

Для наглядности можно построить многоугольник конкурентоспособности, который позволит увидеть конкурентные преимущества анализируемого предприятия в сравнении с ближайшими конкурентами.

Таким образом, оценка конкурентоспособности является важным этапом стратегического анализа деятельности любого предприятия, поскольку позволяет сравнить его деятельность с работой конкурентов, выявить свои конкурентные преимущества, а также резервы повышения эффективности деятельности предприятия.

Список использованных источников

1. Акмаева, Р.И. Экономика организаций (предприятий) / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 579 с.
2. Гапоненко, А.Л. Стратегическое управление. Учебник. – Москва: Изд-во ОМЕГА-Л, 2006, - 464 с.
3. Клейнер, Г.Б. Состояние и перспективы российских промышленных предприятий: конфликт теории и практики. М.: ГУУ, 2006.
4. Конева, М.В. Использование информационных и коммуникационных технологий в бухгалтерском учете строительных компаний / М.В. Конева // Естественные гуманитарные исследования. – 2020. – № 29 (3). – С. 444.
5. Ляско, А.К. Стратегический менеджмент: современный учебник. – Москва: Издательский дом «Дело» Российской Академии народного хозяйства и государственной службы, 2013. – 488 с.
6. Пухова, В.М. Анализ конкурентоспособности предприятий мебельной промышленности / В.М. Пухова // Евразийское Научное Объединение. – 2020. – № 5-2 (63). – С. 179-181.
7. Саенко И.И., Бандурина И.П. Оценка конкурентоспособности предприятия и пути ее повышения на предприятиях легкой промышленности (мебельной промышленности) / И.И. Саенко, И.П. Бандурина // Управленческий учет. – 2021. – № 9-1. – С. 226-235.
8. Управление организацией: учебник / Под ред. Саломатина Н.А. - 4-е изд. перераб. и доп. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 736 с.
9. Чернухина, Г.Н., Храмова А.В. Резервы повышения конкурентоспособности продукции предприятия мебельной отрасли / Г.Н. Чернухина, А.В. Храмова // Вестник Академии. – 2020. – № 2. – С. 54-64.

METHODICAL APPROACHES TO THE ASSESSMENT OF COMPETITIVENESS AND COMPETITIVE ADVANTAGES OF THE ENTERPRISE

I.S. Medvedev, O. A. Sazykina

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

For the successful development of the company and the adoption of effective management decisions, the most important issue is the assessment of its competitiveness. The article provides an overview of approaches to assessing the competitiveness of an enterprise, suggests indicators of the competitiveness of a blizzard enterprise.

Key words: competitiveness, competitive advantages, assessment, methodological approaches, furniture enterprises.

ВЛИЯНИЕ КОНТРАФАКТА НА РЫНОК ТОВАРОВ КЛАССА ЛЮКС

С.М. Некрасова

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
г. Санкт-Петербург, Россия

В данной статье обсуждается история и исторические факты, которые привели к возникновению такого понятия как «контрафакт». В ходе работы был произведен анализ влияния рынка поддельных товаров на бренды класса люкс.

Ключевые слова: человек, реплика, подделка, копия, контрафакт, люкс, бренд, одежда, вещи, покупка, продукция, товар, оригинал, цена, логотип, мода, дизайн.

Dolce & Gabbana, Gucci, Versace, Armani – это бренды которые знают во всем мире. В наше время практически каждый человек, увидев логотип, может определить, к какому бренду он относится. Но человеческая суть такова, что со временем, принадлежность вещи к тому или иному бренду стала определять ее популярность. Бренд стал отличительным знаком – тем, что отличает одного человека от всех остальных. Эта психология лежит в основе природы человека. К примеру, в племенах охотники отличали себя ожерельями и различными другими атрибутами, изготовленными из зубов и костей хищников, павших от их орудия. Для воинов был характерен устрашающий боевой окрас лица. Вожди же отличались с помощью головных уборов с различными декоративными элементами, перьями и украшениями из дорогих камней.

Нечто подобное происходит в наше время с брендовыми вещами. К примеру, если человек может позволить себе какую-то вещь с логотипом дорого бренда, то ненароком этого человека определяют в некую особую социальную группу. Логотип люксового бренда – это своего рода знак, который считывается окружающими. Но ирония современности заключается в том, что рекламой с узнаваемыми моделями сумок, кроссовок и прочими различными аксессуарами, очень сильно пестрят социальные сети, общественный транспорт и рекламные баннеры. Становится очевидно, что рынок весьма перенасыщен различными копиями, репликами и подделками.

Заглянем в Париж середины 19 века. Кутюрье Чарльз Фредерик Ворт одевает людей из высшего света.[1] Он начинает подписывать одежду и прочие изделия своим именем, во избежание подделок. Грубо говоря, из обычного ремесленника кутюрье стал творцом, а причина этому – обыкновенная подпись своей работы. С тех пор появлялось всё больше и больше модных домов, которые создавали уже не просто одежду, а настоящие предметы искусства. Одежда начинала становиться всё более дорогой, а дизайнеры становились настоящими знаменитостями. И со временем, как мы все знаем, это переросло в глобальную индустрию.

Когда появились первые подделки одежды? В 30-х годах 19 века во Франции в полную силу заработали швейные фабрики, которые копировали силуэты вещей известных брендов. Стоили такие изделия конечно дешевле, чем оригиналы, но всё же позволить себе сшитое на заказ платье или костюм мог далеко не каждый. Подделки одежды появились одновременно со всплеском швейной промышленности – это примерно середина 19 века.

Перенесемся в 1980-е года, в Нью-Йорк. Стилист и дизайнер Даппер Дэн открывает свой первый магазин в Гарлеме, штат Нью-Йорк.[2] Это был район афроамериканцев, где царили хип-хоп и андеграунд культура. Дэн продавал подделки под Louis Vuitton, Gucci и Fendi, а еще собственные дизайны, сшитые из тканей с поддельными монограммами дорогих брендов. Именно Дэн познакомил рэперов с миром дорогих брендов, которые ранее не были доступны для большинства простых людей. Все были счастливы: рэперы носили одежду, сшитую из тканей с монограммами люксовых брендов, а Дэн получал прибыль и расположение гангстеров. Недовольны

всем этим остались только модные дома, на имени которых Дэн зарабатывал неплохие деньги. Юристы Fendi подали на него в суд и в 1992 году бутик Дэна был закрыт. Впрочем, Дэн не растерялся и максимально использовал свои связи и стал известным стилистом.

А теперь вернемся в наше время. Сколько зарабатывают продавцы подделок? Нужно понимать, что в цепочке «производитель контрафакта – покупатель контрафакта» насчитывается немалое количество звеньев, на каждом из которых, стоимость продукции может увеличиться в несколько раз. К примеру, поддельные наручные часы швейцарского бренда при покупке на китайской фабрике или на местном рынке могут стоить 5-10 долларов. В то же время, в российских магазинах они могут продаваться за 100-150 долларов. Конечные продавцы зарабатывают около 300-400 % от оптовой цены контрафакта. Если брать в расчет только люксовые бренды и только рунет, то речь пойдет о десятках, а то и сотнях миллионов рублей выручки. Именно выручки, не прибыли [3].

В целом, можно решить, что на покупку контрафактной продукции идут только те люди, которые просто не могут позволить себе купить оригинальную вещь. Соответственно – оригинальный бренд не несет никаких убытков. Но всё же, бренды периодически получают удар по репутации. В качестве примера можем рассмотреть Burberry. Этот бренд в середине двухтысячных оказался на грани банкротства, из-за того, что их знаменитые клетчатые сумки скупались разными маргинальными личностями.[4] Кроме того, бывает, что дорогие бренды сами обесценивают свой имидж, перенося производство продукции в юго-восточную Азию и Китай. Данный ход позволяет очень хорошо сэкономить на себестоимости товара. Но, производство действительно качественных люксовых товаров – в оптимизации не нуждается.

Законно ли продавать неоригинальную продукцию? Конечно же нет. Но, несмотря на это, на любом городском рынке можно найти, к примеру, «оригинальный» костюм Adidas или кроссовки Nike, и при этом, по выгодной цене. Также, в наше время широкое распространение получила продажа контрафактных изделий через интернет [5, 6]. Крупные бренды проблему незаконного заработка на своих лейблах поняли давно. К социальным сетям каждый день предъявляют множество исков за то, что те рекламируют неоригинальную продукцию. Но, к сожалению, сейчас достаточно просто подделать все необходимые документы, для того, чтобы интернет-магазину, либо же аккаунту в социальной сети, была разрешена продажа якобы «оригинального» товара. А на подлинность подобные документы довольно часто никто не проверяет.

Можно строить множество теорий о том, почему в цивилизованном мире так сильно распространены подделки, не смотря на то, что индустрия моды может предложить выбор буквально на любой вкус и буквально любой ценовой категории. Одно известно точно – досадно, что существует мнение о том, что социальный статус можно повысить с помощью одежды дорогого бренда.

Список использованных источников

1. Чарльз Фредерик Ворт [электронный ресурс] – Режим доступа: <https://remidios-fine.livejournal.com/168151.html> (дата обращения 06.12.2021 г.)
2. Dapper Dan рассказывает о зарождении своих легендарных «подделок» с логотипами [электронный ресурс] – Режим доступа: <https://mcmag.ru/dapper-dan-rasskazyvaet-o-poddelkah/> (дата обращения 07.12.2021 г.)
3. Почему Рунет завален поддельными товарами и как брендам с этим бороться [электронный ресурс] – Режим доступа: <https://spark.ru/startup/brandsecurity/blog/30389/pochemu-runet-zavalen-poddelnimi-tovarami-i-kak-brendam-s-etim-borotsya> (дата обращения 07.12.2021 г.)
4. История клетки Burberry, влияние культуры «чавов» на репутацию Burberry [электронный ресурс] – Режим доступа: <https://mcmag.ru/istoriya-kletki-burberry/#t3> (дата обращения 08.12.2021 г.)
5. Леонов, С.А. Особенности реализации товаров субъектами предпринимательской деятельности на маркетплейсах // Дневник науки. – 2021. – №8 [Электронный ресурс]. URL:

<http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov3.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

6. Леонов, С.А. Выбор организационно-правовой платформы для реализации собственной бизнес-идеи // Дневник науки. – 2020. – №11 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2020/11/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 02.12.2020).

INFLUENCE OF COUNTERFEIT ON THE LUXURY GOODS MARKET

S.M. Nekrasova

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article discusses the history and historical facts that led to the emergence of the concept of «counterfeit». In the course of the work, an analysis was made of the impact of the counterfeit goods market on luxury brands.

Keywords: person, replica, fake, copy, counterfeit, luxury, brand, clothing, things, purchase, products, goods, original, price, logo, fashion, design

УДК 658

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦЕПОЧЕК ПОСТАВОК ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЦИФРОВОГО РУБЛЯ

Ю.Е. Семенихина, В.И. Абрамов

*Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ,
г. Москва, Россия*

В современных условиях глобальной конкуренции и быстрого развития цифровых технологий возникает необходимость в цифровых деньгах. Анализируются перспективы применения цифрового рубля для повышения эффективности цепочек поставок, проанализированы их преимущества для финансовой системы государства и сформулированы преимущества для всех участников цепочек поставок.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровой рубль, логистика, международные цепи поставок, ЦВЦБ.

Пандемия коронавируса и Индустрия 4.0 существенно изменили мир. Развитие цифровых технологий, в том числе и цифровых денег, вносит огромный вклад в изменение экономической среды. Резкий скачок произошел в онлайн-продажах, большое количество юридических и физических лиц перешло на торговлю в маркетплейсах. Быстро изменяющаяся среда цифровой экономики требует иных подходов к управлению с использованием новых инновационных цифровых технологий, дающих новые способы наращивания эффективности компаний. При этом следует отметить, что страна находится в условиях экономических санкций, поэтому переход на путь инновационного развития становится особенно актуальным [1]. Важным фактором, способным повысить эффективность управления в государстве и бизнесе, является появление цифрового рубля [2], начать тестирование которого планирует ЦБ РФ в январе 2022 г. Долгосрочные перспективы этой инициативы со временем добавляют значительную экономическую ценность таким отраслям, как финансы, здравоохранение и производство, и будут стимулировать дальнейшие

инновации в стране [3]. Сегодня экономике как никогда требуется платежный инструмент, с помощью которого можно осуществлять расчеты быстро, недорого и без лишних посредников, как Visa или Mastercard.

На данный момент пилотные проекты цифровых валют центральных банков (ЦВЦБ) существуют в Швеции и Южной Корее, а также в США, Великобритании, Швейцарии, Канаде и других экономически развитых странах, но Китай является лидером в развитии программы внедрения цифровых денег. В Китае в проекте разработки цифрового юаня особое значение имеет новая платежная система. Эта система называется Digital Currency Electronic Payment (DCEP), и основана она на технологии блокчейн. Однако, если в частных криптовалютах (например, bitcoin) технология блокчейн обеспечивает анонимность участников транзакций, то в проекте цифрового юаня обеспечивается только ясность выполняемых операций, а для НБК все операции будут прозрачными [4].

Цифровой рубль, как и цифровые валюты других стран, предполагается ввести в первую очередь для обслуживания национальных платежных систем, и лишь на следующем этапе, после его внедрения и проверки успешности использования, с большой долей вероятности будет проводиться проработка возможности применения ЦВЦБ для международных расчетов. Это потребует обеспечения совместимости соответствующих систем разных стран, и это также нужно учитывать при обсуждении оформления национальной цифровой валюты.

Важно рассмотреть такой аспект, как влияние смарт-контрактов на экономический эффект в цепочках поставок с использованием цифрового рубля. Смарт-контракты могут позволить оплачивать различные операции и сделки в автоматическом режиме. Сегодня бизнес готовит большое и даже зачастую избыточное количество отчетов, которые многочисленные ведомства аккумулируют и, в итоге, превращают в сводные данные по отраслям и регионам. Смарт-контракты позволят всегда иметь достоверные цифры с учетом ситуации на местах и улучшить качество экономического планирования. Также данные операции станут более прозрачными в их использовании. Основными преимуществами внедрения цифрового рубля ожидается упрощение и ускорение платежей, поэтапное снижение стоимости платежных услуг и денежных переводов. Плюсом также будет выступать то, что можно будет осуществлять безналичные платежи в офлайн-режиме, а комиссии за использование безналичного перевода могут быть существенно ниже, чем в случае с карточной инфраструктурой. Все это поможет увеличить экономический эффект цепочек поставок, т.к. будут снижены затраты на переводы, а также на обслуживание тех или иных программ. К примеру, в России за оплату товаров по карте банки и международные платежные системы берут в среднем 2 % от суммы платежа. ЦБ обещает, что переводы в цифровой валюте между физическими лицами будут бесплатными, а комиссия за оплату товаров и услуг будет находиться в диапазоне 0,4–0,7 %, что принесет положительный экономический эффект и может служить одним из плюсов внедрения данной технологии в финансовом секторе.

Таким образом смарт-контракты имеют следующие преимущества при использовании цифрового рубля:

Во-первых, это прозрачность контракта: стороны сделки могут проконтролировать ее исполнение на всех этапах и удостовериться в том, что контрагент выполнил свою часть договора.

Во-вторых, смарт-контракт предусматривает механизмы принуждения исполнения обязательств, таких как штрафы и санкции.

Еще одно преимущество смарт-контрактов - их верифицируемость, которая позволяет определить участников и последовательность их действий, формируя аудиторский след. Также ценность смарт-контрактов в защищенности их условий и данных от третьих лиц. Приватность «умного» контракта изолирует его от внешнего воздействия, а ответственность ограничивается участниками сделки. На данный момент можно утверждать неоспоримую полезность блокчейна в тех частях цепи поставок, где есть стопроцентное качество данных и отсутствие многовариантности, например, при взаимных расчетах [5].

Внедрение смарт-контрактов на базе платформы цифрового рубля означает, что предприятия смогут использовать цифровые рубли не только для стандартных расчетов со своими сотрудниками, контрагентами, финансовыми организациями и государством. Если предположить,

что крупные или госкомпании все же будут использовать технологию блокчейн, то цифровой рубль позволит обслуживать их экономический оборот в соответствующей части. Единая платформа облегчит стыковку платформ государственных органов (например, казначейства) и бизнеса. Цифровые рубли смогут использоваться и государством для проведения расчетов, приема платежей и осуществления выплат бизнесу и гражданам, расчетов в рамках госзакупок, при оформлении которых используются смарт-контракты. Кроме того, поскольку цифровые рубли будут представлять собой уникальные цифровые коды, их можно будет использовать для контроля целевого расходования бюджетных средств, выделенных, например, для исполнения государственных контрактов или осуществления социальных выплат – для этого они могут быть помечены специальным маркером, указывающим на допустимые цели их расходования.

Для государства внедрение цифрового рубля – необходимость, ведь благодаря ему снижается риск утери государством контроля над эмиссией денежных средств. Если Банк России не внедрит цифровой рубль, частные организации сделают это вместо него. Цифровой рубль также является одним из способов ослабления санкций со стороны США. Он может помочь наладить логистические отношения между другими странами, снизить возможные риски, сделать рынок более прозрачным, а также меньше опираться на курс доллара. Национальные цифровые валюты могут ускорить платежи, увеличить объемы транзакций и тем самым повысить уровень ВВП, который резко упал из-за пандемии коронавируса.

В дополнение к позитивным ожиданиям от внедрения цифровых технологий в механизмы экономики нашей страны, безусловно, существует прогнозируемая слабость, необходимо учитывать и негативные последствия. В условиях постоянного давления со стороны западных партнеров российское государство вынуждено ускоренными темпами развивать отечественные платежные системы. Можно предположить принудительное смещение и выдавливание государством российских экономических агентов в сферу развития отечественных цифровых денежных инструментов. К примеру, государством могут быть созданы условия для бестарифных переводов цифровой валюты за приобретаемые товары и услуги, что, с одной стороны, позволит снизить стоимость конечного продукта, оплачиваемого цифровым рублем, с другой – такая политика государства может привести к росту уровня недоверия к цифровой валюте со стороны граждан вследствие недостаточной цифровой грамотности и непонимания специфики цифровых технологий большинством из них. Отмечается, что многие российские компании имеют определенно низкий уровень цифровой зрелости [6] и, соответственно, низкой адаптивности к новым вызовам цифровой экономики. Главная причина этого явления заключается в недостаточности знаний и навыков в данной области [7]. Кроме того, государство получит контроль над операциями, которые будут выведены из так называемой серой зоны. Это касается, прежде всего, неучтенных сумм крупного капитала, которые могут перемещаться в различных коррупционных схемах.

Одним из важных положительных результатов разработки и внедрения цифрового рубля является сокращение числа посредников, осуществляющих денежные платежи. Следовательно, за счет снижения межбанковских комиссий повышается скорость перевода бизнеса, достигается стабильность финансовой системы и экономическое развитие всей страны, снижается стоимость конечных финансовых услуги улучшается безопасность.

При переходе на цифровой рубль во взаимоотношениях между участниками цепочек поставок возможно выделить следующие преимущества:

1. простым мониторингом цифрового потока с помощью технологий блокчейн обеспечивается ясность операций, они становятся более прозрачными;
2. реализация цифровых денег позволяет подключать технологию ИИ и машинного обучения для обнаружения мошенничества и других нарушений;
3. на фоне торгового, экономического и политического противостояния с США достигается более эффективное противодействие оттоку капитала из страны, обеспечивается независимость в торговых отношениях с другими странами;
4. возрастает пропускная способность в проведении цифровых операций, увеличивается объем транзакций;

5. снижаются эксплуатационные издержки, обслуживание требует существенно меньше затрат.

Таким образом, внедрение цифрового рубля существенно облегчает взаимоотношения между компаниями в логистической деятельности, изменяет финансовые потоки в международных цепочках поставок, делает их более простыми, прозрачными и ясными, создает возможность целому ряду стран обрести финансовую независимость.

Список использованных источников

1. Экономические санкции как способ стимулирования инновационной активности организаций / Е.Л. Богданова, В.И. Абрамов, А.К. Титов, Д.М. Кучерявенко // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 8-1(61). – С. 667-671.

2. Абрамов, В.И., Семенов К.Ю. Цифровой рубль: возможности для государства и бизнеса // Цифровая экономика: перспективы развития и совершенствования: сборник научных статей 2-й Международной научно-практической конференции, Курск, 30 июня 2021 года / Юго-Западный государственный университет; Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева; Северо-Кавказский федеральный университет, Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) в г. Пятигорске; Бухарский инженерно-технологический институт. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2021. – С. 14-20.

3. Городнова, Н.В. Цифровой рубль: анализ перспектив и последствий / Н.В. Городнова // Экономическая безопасность. – 2021. – Том 4. – № 3. – С. 671-684

4. Гвилия, Н.А., Сыця Лю. Цифровой юань: перспективы е-расчетов в международных цепях поставок. // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. – 2021. – № 1(29). – С. 23-30.

5. Сикирин, В. Доставка без неприятностей: зачем логистике нужен блокчейн [Электронный ресурс] / В. Сикирин // Информационно-аналитический портал Bloom Chain. – 2019. Режим доступа: <https://bloomchain.ru/blockchain-fintech/dostavka-bez-nepriyatnostej-zachem-logistike-nuzhen-blokchejn/>

6. Абрамов, В.И., Борзов А.В., Семенов К.Ю. Критерии оценки цифровой зрелости российских предприятий малого и среднего бизнеса / В.И. Абрамов, А.В. Борзов, К.Ю. Семенов // Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы: Сборник научных статей участников 20-й Международной научно-практической конференции в рамках III Московского академического экономического форума. – Курск: Курский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, 2021. – С. 7-12.

7. Абрамов, В.И., Борзов А.В., Семенов К.Ю. Теоретико-методологический анализ моделей цифровой зрелости для российских компаний / В.И. Абрамов, А.В. Борзов, К.Ю. Семенов // Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством». – 2021. – № 04(50). – С.42-51. DOI: 10.6060/ivecofin.2021504.566.

IMPROVING THE EFFICIENCY OF SUPPLY CHAINS WITH THE DIGITAL RUBLE

Yu.E. Semenikhina, V.I. Abramov

*National Research Nuclear University MEPhI,
Moscow, Russia*

In modern conditions of global competition and the rapid development of digital technologies, the need for digital money arises to reduce the cost of transactions. The prospects for using the digital ruble to improve the efficiency of supply chains of Russian companies are analyzed, its advantages for the financial system of the state are analyzed, and the benefits for participants in the supply chains from its use are formulated.

Keywords: digital economy, digital ruble, logistics, international supply chains, CVCB.

ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕКТА УИС ЗА СЧЕТ АВТОМАТИЗАЦИИ СКЛАДСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Н.С. Степанов, О.В. Ушаков

*Академия права и управления ФСИН,
г. Рязань, Россия*

В борьбе за повышение производительности большое значение имеет поиск и учет внутренних резервов организации. Как, правило резервы ищут в основных элементах внутренней среды организации: кадры, технологии, структуры, цели и задачи. Наиболее удачные решения возникают на пересечении данных элементов.

Например, автоматизация склада, которая включает в себя не только работу с логистикой склад и персоналом предприятия (складские работники, отделы снабжения, бухгалтерия и т.д.), но и бизнес – процессы, организационные и производственные структуры и т.д.

Ключевые слова: автоматизация склада, складская логистика, складское хозяйство, оптимизация склада, система управления складом.

Важным источником повышения эффективности деятельности учреждений УИС является совершенствование управления материальными запасами. Наиболее перспективным направлением работы является управление работой складов. Эффективное управление материальными запасами, перемещения сырья или комплектующих в логистической цепи производства или к поставщикам невозможно без концентрации в строго определенных местах производственного пространства необходимых видов ресурсов, для хранения которых формируются соответствующие условия. Хранимые ресурсы и условия хранения будут определять виды складов. Внутри производственного предприятия можно выделить несколько видов складов (рисунок 1).

Чаще всего в структуре производственного сектора встречаются: склады готовой продукции, центральный склад для хранения сырья, комплектующих и т.д. склад резервного оборудования, склад инструментов и приспособлений, в некоторых организациях есть склад ГСМ и запасных частей. Отходы производства собираются и перерабатываются либо на месте либо передаются на переработку и утилизацию в другие организации.

В производственном секторе УИС проблемы управления складским хозяйством не отличаются от проблем складов гражданских производственных организаций.

Анализируя различные источники можно выделить основные проблемы:

- изношенность складских помещений [2];
- высокая текучесть складских работников и привязка к «конкретным сотрудникам»;
- медленная обработка «заказов» / комплектовка;
- высокий показатель ошибок связанных с «человеческим фактором»;
- высокий уровень применения «бумажных технологий» учета.

Для решения имеющихся проблем необходим модернизация действующего комплекса и внедрение современных систем автоматизации складского хозяйства. В связи с высокой стоимостью строительства новых производственных складов модернизация по средствам внедрения систем управления складами и их переоснащение представляется более эффективным мероприятием.

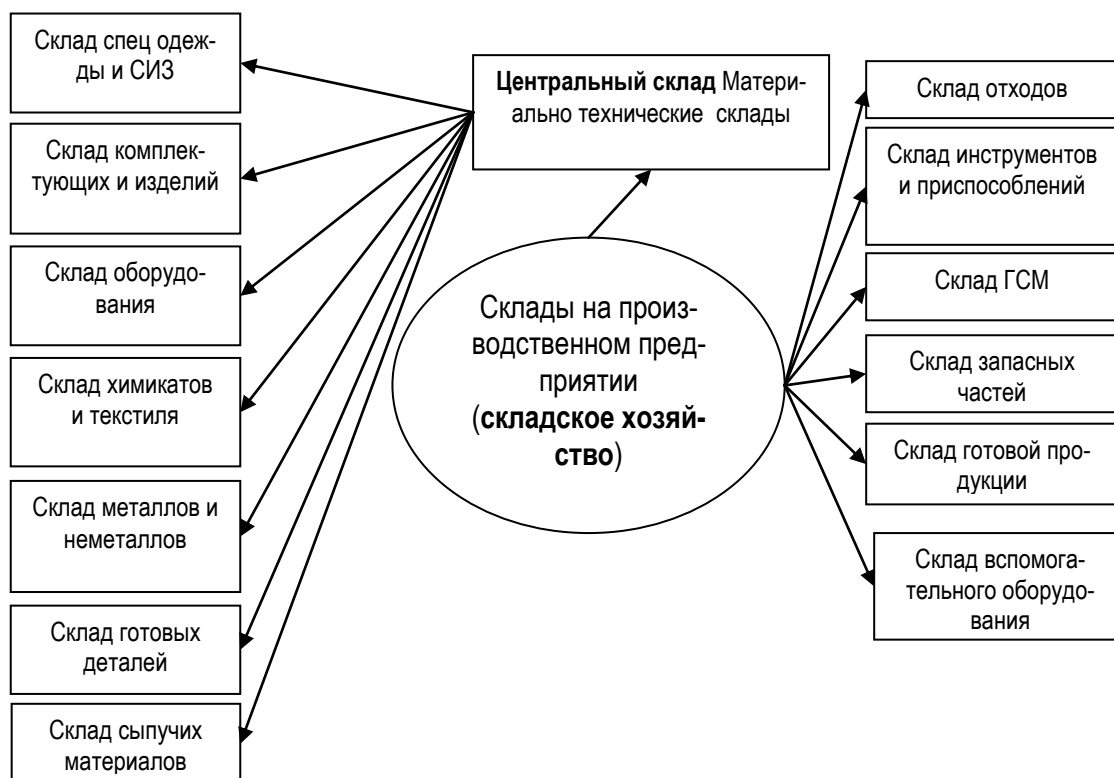


Рисунок 1 – Складское хозяйство производственного предприятия

Системы автоматизации управления складами представляют из себя программно-аппаратное решение которое объединяет в себя [1]:

- аппаратное обеспечение (т. е. серверы и рабочие станции);
- устройства идентификации, обеспечивающие работу по безбумажной технологии: система маркирования (принтер этикеток; лазерные маркираторы;), сканеры кодов (буквенно - цифровых; QR-кодов; штрих-кодов);
- программное обеспечение для формирования и работы баз данных (Oracle, Sybase, Informix и др.), и программное обеспечение для управления складом (WMS (аббревиатура от английского Warehouse Management System) – информационно управляющая система автоматизированного управления бизнес-процессами функционирования складом предприятия.;
- программное обеспечение для взаимодействия с корпоративной системой (интерфейс между ERP и WMS).;
- программное обеспечение, устанавливаемое на складском оборудовании (конвейерах, системах AS/RS и т. п.) и устройствах идентификации, обеспечивающих работу по безбумажной технологии. RFID (аббревиатура от английского Radio Frequency IDentification, радиочастотная идентификация) – способ автоматической идентификации объектов, в котором посредством радиосигналов считываются или записываются данные, хранящиеся в так называемых RFID-метках (транспондерах). Система видеораспознавания объектов.
- электронные весы или дозаторы с подключением к WMS;

В зависимости от вида производства и объема, а так же специфики производственной деятельности необходимо подобрать оптимальный вариант системы автоматизации склада. Учитывая специфику производства для производственных складов УИС представляется наиболее перспективным применение WMS систем состоящих из сервера и терминала, маркиратора и сканеров кода, программного обеспечения. Необходимо отметить что для предприятий металлообработки удобнее в применении лазерные маркираторы, в других случаях удобнее пользоваться кодами или символьными системами маркировки.

Для инструментальных складов более удобна система учета на основе RFID систем. Как упоминалось выше на принимаемый объект (инструмент/приспособление) устанавливается несъемная радио метка которая каждый раз при выдаче на руки работнику отмечается в автоматизированной складской системе, что облегчает учет, контроль, работу по заказу и оптимизации инструментального хозяйства.

В настоящее время доступно несколько вариантов:

1. «Коробочные решения». Это варианты аппаратно - программного решения сразу готовы к использованию и включают конечный набор заданных функций. Не значит, что такая система «бедна» опциями или ее нельзя расширить. Часто «коробочная» WMS оказывается для компании оптимальным решением – вместо долгоиграющего и сложного проекта заказчики получают готовый продукт, способный решить большую часть складских проблем «на месте». Внутри такие WMS тоже дифференцируются – на простые, «средние» и сложные.

2. Адаптируемые. Распространенный класс WMS – как в России, так и на мировом рынке. Подходят средним и крупным компаниям с отлаженными организационными процессами. От «коробочных» отличаются тем, что не предусматривают глубоких настроек. Напротив, все настройки проводятся в стандартных модулях. Плюс – удобство использования в типовом бизнесе. Минус – отсутствие возможности создания индивидуальных модулей, разработанных с учетом задач конкретного объекта.

3. Кастомизированные. Такие WMS разрабатываются для складских комплексов со сложной иерархией бизнес-процессов. Их главная особенность – максимальная тонкость настроек. Платформа заказной WMS может иметь вложенные подсистемы, индивидуализированные под работу в конкретных условиях.

Применение автоматизированной системы управления складским хозяйством позволит:

- повысить удобство и качество учета, а так же сохранность данных – копии, бэкапы, хранение информации в облаке;
- возможность ведения электронного документооборота (ЭДО);
- при внедрении цифровой маркировки и частичной автоматизации возможно улучшение обработки документов как с контрагентами так и другими учреждениями поскольку все участники рынка обязаны обмениваться электронными УПД;
- применение автоматизированной системы минимизирует влияния человеческого фактора на работу склада и действующие процессы;
- автоматизация склада сокращает временные затраты при выполнении приемки, разгрузки и транспортировки изделий, комплектующих, товаров;
- быстрая фиксация и контроль возвратов;
- выявление, сбор и анализ причин возвратов;
- минимизация пересортицы, дефицита и избытка на складах;
- систематизированная оценка качества;
- оптимизация рабочего пространства склада;
- быстрая каталогизация, упрощающая поиск необходимой информации и объектов, и другое [3].

В совокупности внедрение данного аппаратно программного комплекса автоматизированного управления складским хозяйством позволит перейти на полностью «бесбумажную технологию» и повысить экономическую эффективность производственной деятельности.

Организация работы «склад «по старинке» неизбежно ведет к утрате конкурентоспособности. Автоматизация склада и применение систем управления складом позволяют реализовать базовый принцип складской логистики – адресное хранение товаров и непрерывную инвентаризацию.

Список использованных источников

1. Аникин, Б.А. Тяпухин А.П. Коммерческая логистика: учебник. – Москва: Проспект, 2018.
2. Захаров, А.В. Перспективные направления совершенствования хранения товаров на складах учреждений УИС / А.В. Захаров // В книге: материально-техническое обеспечение учреждений уголовно-исполнительной системы: современное состояние и перспективы развития. сборник материалов Всероссийского научно-практического круглого стола. – 2017. – С. 169-176.
3. Ушаков, О.В., Хашукаева С.А. Оптимизация затрат рабочего времени / О.В. Ушаков, С.А. Хашукаева // В сборнике: Теоретические и прикладные вопросы экономики, управления и образования. Сборник статей II Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. Пенза, 2021. – С. 234-238.

IMPROVING THE ECONOMIC EFFICIENCY OF THE OPERATION OF THE PRODUCTION FACILITY OF THE UIS DUE TO THE AUTOMATION OF THE WAREHOUSE

N.S. Stepanov, O.V. Ushakov

Academy of Law and Management of the Federal Penitentiary Service of Ryazan, Russia

In the struggle for productivity improvement, the search and accounting of internal reserves of the organization is of great importance. As a rule, reserves are sought in the main elements of the internal environment of the organization: personnel, technologies, structures, goals and objectives. The most successful solutions arise at the intersection of these elements.

For example, warehouse automation, which includes not only working with warehouse logistics and enterprise personnel (warehouse workers, supply departments, accounting, etc.), but also business processes, organizational and production structures, etc.

Keywords: warehouse automation, warehouse logistics, warehouse management, warehouse optimization, warehouse management system.

УДК 33

ПЕРЕХОД НА ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ, КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ОПТИМИЗАЦИИ БИЗНЕСА

Д.Д. Фомина¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В данной статье освещаются современные пути реализации, развития и усовершенствования бизнеса, с использованием интернета. Рассматриваются причины их применения и описываются их положительные стороны. Указана актуальная ситуация на рынке товаров и услуг, связанная с COVID-19.

Ключевые слова: онлайн, оффлайн, онлайн покупка, потребитель, предприниматель, интернет.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

Интернет, сейчас, это то, чем люди пользуются, буквально, ежеминутно. Современные технологии во многом облегчают жизнь пользователям, а значит и помогают малому и крупному бизнесу в развитии. Компании стремятся увеличить продажи с помощью создания онлайн магазинов и размещения своего товара на различных онлайн платформах, ведь онлайн продажа и доставка уже долгое время пользуются большим спросом.

Автор приводит несколько причин, почему оффлайн-предприятиям следует создавать и планировать развивать своё присутствие в интернете: потребители очень много времени проводят в сети и, из-за большого количества получаемой информации, готовы быстро принять решение о покупке; укрепление имиджа компании и дальнейший рост; эффективный и быстрый способ взаимодействия с потребителями; отсутствие затрат и необходимости в большой команде.

В современном мире, человек, который экономит своё время и отдаёт предпочтение удобству, совершает покупки онлайн. Поэтому большая часть продаж стала осуществляться на специализированных онлайн платформах: это могут быть, как платформы, являющиеся посредниками в цепи продажи и доставки товара покупателю, так и отдельные онлайн-магазины компаний, самостоятельно реализующую свою продукцию. По типу работы такие магазины делятся на онлайн-бизнес, когда компания работает только в сети, а в реальности имеет лишь склад или офис и интернет-магазин со стационарным представительством в определенном городе, тогда торговля ведется параллельно и в онлайн, и в оффлайне.

Одна из главных задач компании – предоставить покупателю удобный способ покупки товара. Компании необходимо завоевать доверие покупателей, чтобы те, в свою очередь, выбрали именно их сайт.

Также, люди перед тем, как что-то купить, читают отзывы об этом продукте и далее сравнивают его с другими. Каждая организация стремится получить большее внимание к своему продукту, в связи с чем, возникает конкуренция. Тут очень важно придумать какие-то собственные фишки в описании товара и его назначении и донести до пользователя главное - почему именно ваш продукт надо купить.

Огромную роль играет качественная реклама. Сайт компании может быть использован для этого. Когда пользователь только перейдет на ваш сайт, то ему в глаза должны первым делом броситься красивые фотографии и текст, который опишет вашу деятельность. Очень важно расположить это все так, чтобы глазу было удобно и приятно на это смотреть и легко читать. Не надо забывать о таких площадках как: Instagram; Facebook; VK и так далее. Эти социальные сети приносят наибольшую известность и узнаваемость, и в них сосредоточена, как правило, самая активная аудитория. В них вы можете размещать ссылки на ваш сайт и ваши контакты. Сейчас, люди доверяют рекламе на этих площадках больше, чем в тех же газетах, радио или телевидении.

Если в вашей компании появились финансовые трудности (потеря клиентов, долги и так далее), то онлайн торговля отлично и быстро поможет вам их решить. Например, это может привлечь новых партнеров или инвесторов, которые помогут развить или усовершенствовать ваше дело, может расположить к вашему продукту новых людей.

Нельзя не затронуть нынешнюю ситуацию, которая происходит в мире. Вынужденная самоизоляция в 2020 году привела почти всех покупателей в онлайн. Закрытые кафе и магазины заставили бизнес уйти в интернет-пространство, чтобы не потерять своих клиентов и сохранить доход. По статистике rbc.ru, 3 месяца самоизоляции привели в онлайн-магазины не менее 10 млн человек, и большинство из них продолжают свои покупки в сети.

Мы считаем, что люди, которые раньше отрицали онлайн покупки, поняли, что это, на самом деле, очень удобно и это экономит их время. Нельзя не отметить, что во время изоляции предприятия значительно расширили свою целевую аудиторию. Люди, абсолютно разных возрастов, стали нуждаться в каких-то вещах, которые, из-за пандемии COVID-19, не купишь на

рынке или в магазине возле дома. Им приходилось и приходится до сих пор осваивать онлайн покупки и, вероятнее всего, эта ситуация не закончится так скоро, поэтому можно с уверенностью заявить, что онлайн магазины стали на равне с оффлайн магазинами.

Наличие возможности интернет-заказа – теперь практически обязательный пункт для любого бизнеса. Никто не заходит на сайт или в социальную сеть просто, чтобы полистать каталог с товарами, потребитель хочет получить возможность сразу заказать понравившуюся вещь.

аким образом, информационные технологии позволяют совершать покупки прямо дома, сидя за компьютером или телефоном. Это делает процесс совершения заказа, не только удобно, но и безопасно, особенно в период пандемии (COVID-19). Также, это отличная возможность для предпринимателей расширить свой бизнес на онлайн платформах, ведь онлайн продажи будут актуальны как сейчас, так и в будущем. А чтобы этот путь точно стал успешным, в этом вам помогут красивый и удобный сайт, быстрая обратная связь, хорошая реклама и желание развивать своё дело.

Список использованных источников

1. Информационно-коммуникативные технологии Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. Раздел 4 «Использование населением сети интернет для заказов товаров и услуг».
2. Электронный ресурс/ URL: <https://www.klerk.ru/blogs/atol/513954>
3. Гореликов, Р.С. «Методология создания интернет-магазина». Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2017. – № 13 (147). – С. 9- 11.
4. Леонов, С.А. Особенности реализации товаров субъектами предпринимательской деятельности на маркетплейсах // Дневник науки. – 2021. – №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov3.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).
5. Леонов, С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. – 2021. – №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).
6. Леонов, С.А. Выбор организационно-правовой платформы для реализации собственной бизнес-идеи // Дневник науки. – 2020. – №11 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2020/11/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 02.12.2020).

SWITCHING TO ONLINE PLATFORMS AS ONE OF THE METHODS OF BUSINESS OPTIMIZATION

D.D. Fomina

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article highlights modern ways of implementing, developing and improving business using the Internet. The reasons for their use are considered and their positive aspects are described. The current situation on the market of goods and services related to COVID-19 is indicated.

Keywords: online, offline, online purchase, consumer, entrepreneur, Internet.

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ

Ю.В. Шурчкова

*ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»,
г. Воронеж, Россия*

В статье рассмотрены основные подходы выбора инструментов формирования потребительской лояльности. Показано, что эффективность ценовых инструментов в последние годы снижается, а на первый план выходят методики, связанные с формированием эмоциональной вовлеченности потребителей.

Ключевые слова: программа лояльности, скидки, карты лояльности.

В настоящее время формирование полноценной программы лояльности – это комплексная задача, не ограничивающаяся простым сбором основных данных о покупках, осуществленных потребителем и предоставленных ему бонусах. Уже классикой маркетинговой деятельности российских компаний стала сегментация, проведение стимулирующих мероприятий, стремление к увеличению показателей объема продаж, выручки и прибыли. Традиционной точкой зрения в теории менеджмента и маркетинга является утверждение о наличии положительной корреляции между показателями удовлетворенности клиентов и покупательским поведением. Однако уровень удовлетворенности не обязательно приводит к увеличению продаж и прибыли. Так, клиенты с высоким уровнем удовлетворенности могут перейти к конкуренту, как только узнают о большей ценности.

Среди основных инструментов программ лояльности, используемых в настоящее время, можно выделить [1, С.39]: 1) фиксированная скидка, карта на предъявителя; 2) фиксированная скидка, персонифицированная карта; 3) фиксированная скидка, разделение категорий клиентов (карты разных категорий или уровней); 4) прогрессивная шкала скидок (чем больше сумма покупки, тем больше размер скидки); 5) накопительные скидки (важна не каждая покупка, а сама клиентская история); 6) исключительные условия обслуживания; 7) призы, награды, лотереи, подарки; 8) возможность доступа к ресурсам, которые закрыты для остальных клиентов.

Как мы видим, в данном случае основной упор сделан на ценовые факторы спроса, в ряде отраслей и категорий товаров такие инструменты работают слабо. Исследования, проведенные компаниями Maritz Loyalty Marketing и Yankelovich Inc, показали, что использование скидок как единственного инструмента формирования лояльности работает плохо и у компании не формируется база лояльных покупателей. Владелец дисконтной карточки – это еще не лояльный покупатель.

В России, по данным исследования РБК, электронные карты лояльности ни разу не использовались в течение года у 40-56 % россиян, процент использования пластиковых карт еще ниже [2].

Согласно исследованию консалтинговой компании Cargemini, современные бренды тратят миллиарды на программы лояльности, но не могут повысить вовлеченность клиентов. [3] Исследование показало, что 90 % потребителей негативно воспринимают программы лояльности. Более половины (54 %) участников программы лояльности являются неактивными, и более четверти потребителей (28 %) отказываются от программ лояльности, не начисляя никаких баллов. Многие из современных программ лояльности пытаются купить лояльность потребителей с помощью денежных вознаграждений. Потребитель может получать скидки, а взамен организации ожидают увеличения покупок или доступ к персональным данным. Чувства почти в 1,5 раза (75 % против 53 %) сильнее привязывают потребителей к бренду, нежели рациональные факторы (низкая цена, выгодные условия доставки и пр.). Чем моложе потребители, тем больше они подвер-

жены эмоциональной вовлеченности. Если рассмотреть эмоционально вовлеченных потребителей, мы обнаружим, что они ассоциируют эмоции с различными взаимодействиями. Например, просьба принять участие в планировании продукта или бета-тестировании, более чем в 20 % случаев вызывает чувство принадлежности (см. таблицу 1).

Таблица 1 – Взаимосвязь эмоций потребителей и действий компании

Активность	Эмоции
Участие в планировании продукта/бета-тестировании	Принадлежность (испытали 21 % опрошенных)
Своевременные ответы на сообщения/жалобы в социальных сетях	Доверие (20 %)
Отмечаются особые события в жизни потребителя (например, день рождения, первая работа)	Радость (19 %)
Приглашение на специальные/эксклюзивные мероприятия	Принадлежность (17 %)
Выбор награды, которые потребитель считает наиболее ценной	Благодарность (17 %)
Обратная связь запрашивается после каждой точки взаимодействия с клиентом	Принадлежность (16 %)
Клиент может внести свой вклад в благотворительные инициативы бренда	Сострадание (16 %)
Персонализированные рекомендации по продуктам, основанные на потребностях и предпочтениях конкретного клиента	Честность (14 %)

Разные возрастные группы потребителей руководствуются разными тактиками. Например, персонализированные рекомендации по продуктам больше всего находят отклик у эмоционально вовлеченных потребителей в возрастной группе 18-21 год. Однако выбор вознаграждений, которые они считают ценными, больше всего находит отклик у потребителей в возрастной группе 22-36 лет. Однако в данном случае важна систематизация, поскольку одна тактика не приведет к достижению необходимой эмоциональной связи.

Таким образом, чтобы сформировать лояльность необходимо сосредоточиться на создании:

Уважения. Все коммуникационные инициативы должны соответствовать принципам честности, доверия и порядочности. К примеру, это могут быть: ответы на запросы в режиме реального времени, сокращение времени ожидания товара, использование информации, которой делятся потребители.

Взаимность. Реагировать быстро и достоверно. Когда потребители приобретают товар, оставляют отзывы, предлагают идеи по улучшению продукта и т.п., бренд должен поблагодарить их.

Распознавание. Приложить усилия, чтобы по-настоящему узнать запросы потребителей. Информацию о потребителях можно получить по многим каналам, включая мобильные приложения и распознавание лиц.

Награда. Бывает разных форм: может иметь денежную оценку (например, более низкие цены, специальные продажи), вещественную (качество изделий, эксклюзивный доступ), форму того, что делают жизнь потребителей проще (возможности самообслуживания, условия возврата).

Дж. Даулинг предлагает 4 стратегии формирования лояльности. [4] Первая состоит в том, чтобы попытаться увеличить размер бренда. Этого можно достичь, сделав бренд приемлемым для большего числа потенциальных клиентов. Тактически это означает стимулирование продаж в месте покупки, предложение большей воспринимаемой ценности, получение более широкого распространения, предложение большего количества случаев использования. Вторая стратегия заключается в создании нишевого бренда и увеличение среднего чека. Этого можно достичь за счет сокращения охвата продаж бренда и использования сэкономленных средств для лучшей поддержки/продвижения бренда среди текущих клиентов. К примеру, в первые годы своего существования Body Shop был успешным нишевым брендом. Третья стратегия заключается в том, чтобы крупный бренд стал «брендом супер-лояльности». Это бренды, которые демонстрируют

признаки сильной приверженности и которые имеют более высокие, чем ожидалось повторные покупки (Nike со статусом иконы является супер-лояльным брендом). Четвертая стратегия заключается в использовании желания клиентов изменить частоту покупок. Здесь проникновение выше, а процент повторных покупок ниже.

Необходимо отметить, что программы лояльности, которые могут быть быстро скопированы или вызвать прямое противодействие со стороны конкурентов, скорее всего будут неэффективными (что, конечно, часто имеет место в случае маркетинговых и коммуникационных инициатив на устоявшихся рынках).

Список использованных источников

1. Кузнецова, Е.Л. Лояльность клиентов как фактор роста эффективности продаж / Е.Л. Кузнецова, А.В. Гетманова // Финансовая аналитика: проблемы и решения, 2016. – №4 (286). – С. 39
2. Официальный сайт РБК. – [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/business/14/02/2017/589d97a49a7947e189fe2459> (дата обращения 05.12.2021 г.)
3. Loyalty Deciphered - How Emotions Drive Genuine Engagement. – URL: https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/11/dti_loyalty-deciphered_29nov17_final.pdf
4. Dowling G. Customer Loyalty and Customer Loyalty Programs // Journal of Consumer Marketing – July 2003.

MODERN TOOLS FOR FORMING CONSUMER LOYALTY

Yu.V. Shurchkova

*FSBEI HE «Voronezh State University»,
Voronezh, Russia*

The article discusses the main approaches to the selection of tools for the formation of consumer loyalty. It is shown that the effectiveness of price instruments has been decreasing in recent years, and techniques related to the formation of emotional involvement of consumers are coming to the fore.

Keywords: loyalty program, discounts, loyalty cards.

УДК 005.962.131(075.8)

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ СЕРВИС»

Ю.В. Яшметова, Л.П. Кузьмина

*ФГБОУ ВО «Казанский Государственный энергетический университет»,
г. Казань, Россия*

В статье рассматривается оценка деятельности персонала на предприятии ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис». Выявлены достоинства и недостатки оценки деятельности персонала, а также предложены мероприятия по устранению данных недостатков.

Ключевые слова: оценка деятельности, персонал, аттестационная комиссия, аттестуемый, результат аттестации.

Оценка деятельности персонала в современных условиях крайне важна, так как уровень и состояние кадрового потенциала напрямую влияют на достижение целей организации, таких

как максимальная прибыль, способность к конкурентной борьбе, обеспечение социального благополучия работников. От того, насколько сотрудники компании профессиональны, насколько рабочие обязанности человека соответствуют его возможностям и наклонностям, зависит то, как динамично будет развиваться и функционировать компания. Ответить на эти вопросы помогает профессиональная оценка деятельности персонала.

ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис» – динамично развивающееся предприятие, заинтересованное в привлечении в свои ряды желающих работать, учиться и развиваться, умеющих выполнять поставленные задачи, целеустремлённых и энергичных людей – будущих работников, способных трудиться в коллективе в его интересах, готовых к совершенствованию профессиональных знаний и опыта.

Для обеспечения предприятия высококвалифицированными кадрами и повышения уровня профессиональной подготовки совершенствуется деятельность по подбору и расстановке кадров для замещения руководящих должностей. На предприятии также проводится аттестация инженерно-технических работников, которая позволяет определить уровень профессиональных знаний, перспективы должностного и профессионального роста, а также рационального использования знаний и умений работника для повышения эффективности труда.

Аттестация персонала в ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис» проводится 1 раз в 2 года. Исключение составляют:

- работники, которые еще не отработали года на предприятии;
- работники, претендующие на повышение в должности;
- работники, у которых не закончился испытательный срок;
- беременные и женщины, вышедшие на работу после отпуска по уходу за ребенком.

Для сотрудников рабочих специальностей проводится аттестация рабочего места по условиям труда.

Основные цели, преследуемые при проведении аттестации персонала:

- определение эффективности работы персонала;
- изменение оплаты труда и стимулирование по результатам работы;
- развитие сотрудников;
- улучшение управления персоналом и повышение эффективности кадровой работы.

Проведение аттестации в ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис» проходит в четыре этапа по установленным законодательным нормам. Первый этап является подготовительным.

Для начала издается приказ о проведении аттестации. Затем формируется аттестационная комиссия, председателем которой является генеральный директор, начальник отдела кадров – заместитель председателя комиссии, функцию секретаря исполняет менеджер по персоналу. Членами аттестационной комиссии назначаются: главный инженер, начальник производственно-договорного отдела и инженер по снабжению. Этот состав документально утверждается и подписывается генеральным директором ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис».

Далее составляется список сотрудников, подлежащих аттестации. Как правило, формируются группы работников, которые проходят аттестацию в этом году. В отделе кадров составляется график проведения аттестации, который подписывается руководителем.

После подготовки всех необходимых документов проводится оценка сотрудников и их трудовой деятельности в подразделениях, где работают аттестуемые. Для этого создаются экспертные группы, которые осуществляют оценку показателей уровня знаний, умений, навыков, качества и результатов труда аттестуемого. В специально подготовленных бланках выставляется балльно-рейтинговая оценка, производимая по шкале от 0 до 10. Полученные данные впоследствии представляются аттестационной комиссии.

Аттестационная комиссия с учетом обсуждений, в отсутствие аттестуемого, открытым голосованием дает одну из следующих оценок:

- соответствует занимаемой должности;
- соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы, выполнения рекомендаций аттестационной комиссии и повторной аттестации через два года.

Оценка деятельности сотрудника, прошедшего аттестацию, и рекомендации комиссии заносятся в оценочный лист. Лист оценки деятельности и личностных качеств заполняется непосредственным руководителем аттестуемого и представителем службы управления персоналом. Работника знакомят с решением комиссии, указывая на сильные и слабые стороны его работы. Комиссия может дать рекомендации в отношении его продвижения или о необходимости повышения квалификации.

Заседание аттестационной комиссии протоколируется. В конечном итоге, принимается решение по результатам аттестации, которое формируется с учетом следующих факторов: выводов и предложений, изложенных в отзыве руководителя аттестуемого; оценок деятельности аттестуемого, роста его квалификации; мнения каждого члена комиссии, высказанные при обсуждении деятельности аттестуемого; мнения самого аттестуемого о своей работе, о реализации своих потенциальных возможностей.

Генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис» с учетом рекомендаций аттестационной комиссии принимает решение о поощрении работников, либо об их отсутствии. В срок не более двух месяцев со дня аттестации принимается решение о переводе сотрудника, признанного по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, на другую работу с его согласия. При невозможности этого руководитель организации может в тот же срок в установленном порядке расторгнуть с таким работником договор в соответствии с законодательством РФ.

Однако, как и в любой другой фирме, в ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис» имеются и свои недочёты. Достоинства и недостатки оценки деятельности персонала на предприятии изложены в таблице 1.

Таблица 1 – Достоинства и недостатки процедуры аттестации сотрудников

Достоинства	Недостатки
Метод процедуры аттестации хорошо проработан	Персонал не понимает смысла и целей проведения процедуры аттестации
Наличие формирования объективного мнения о возможностях каждого отдельного работника и коллектива в целом	Большие затраты времени на формирование результатов

Далее представим мероприятия, необходимые для устранения выявленных недостатков.

Первый недостаток – это непонимание персоналом смысла и целей проведения процедуры аттестации. Необходимо продумать грамотную последовательность проведения аттестационных процедур, чтобы сотрудник имел четкое представление о том, что его ждет при том или ином результате прохождения аттестации.

Следующий недостаток – большие затраты времени на формирование результатов. Этот недостаток можно устранить, автоматизировав процесс управления и оценки персонала, это позволит снизить рабочую нагрузку с отдела кадров, а также существенно уменьшит вероятность непреднамеренных ошибок.

Считаем, что осуществление предложенных мероприятий позволит снизить текучесть кадров и повысить коэффициент постоянства. Это принесет компании ряд положительных эффектов: стабильность, конкурентоспособность, экономический прирост, привлекательность для высококвалифицированных кадров, улучшение корпоративного климата.

Список использованных источников

1. Официальный сайт ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис». Оценка деятельности / [Электронный ресурс]. URL: <https://lukoil-epu.ru> (дата обращения: 26.11.2021).
2. Оценка деятельности персонала / [Электронный ресурс] / Otsenka-personala. URL: <https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html> (дата обращения: 26.11.2021).

ASSESSMENT OF PERSONNEL ACTIVITY AT THE LUKOIL EPU Service LLC ENTERPRISE

Y.V. Yashmetova, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

The article considers the evaluation of the personnel activity at the LUKOIL EPU Service LLC enterprise. The advantages and disadvantages of evaluating the activities of personnel are identified, as well as measures to eliminate these shortcomings are proposed.

Key words: evaluation of activities, personnel, attestation commission, attested the result of attestation.

IV. ФИНАНСЫ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 658.562

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫПУСКА АКЦИЙ И ОБЛИГАЦИЙ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ

Н.И. Абрамов¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»
г. Санкт-Петербург, Россия*

В статье рассматриваются как недостатки, так и положительные стороны выпуска облигаций и акций коммерческих банков. Описываются этапы подготовки выпуска эмиссионных бумаг, а также всевозможные риски.

Ключевые слова: банк, акции, акции банков, банковские облигации, коммерческие банки.

Банки были первыми в истории учреждениями, специализирующимися на операциях с наличными и безналичными деньгами на финансовом рынке. Помимо этого, они также обрабатывают ценные бумаги, оказывают ряд услуг населению и государству, конечно же, в коммерческих целях.

Именно выпуск акций и облигаций оказывают наиболее серьёзное влияние на деятельность того или иного банка, что повышает капитализацию. Даже при условии, что компания, обладает значительными суммами, для проведения акций и облигаций ей требуются достаточно внушительные суммы.

Сам процесс выпуска эмиссионных бумаг является довольно серьёзным и не всегда предсказуемым процессом, требующим помимо сбережений, большого количества времени. Даже самая успешная компания не всегда может найти средства на развитие.

Первым шагом, банк оценивает свои финансовые возможности, анализирует рынок, взвешивает риски и лишь после утверждения начинается процесс подготовки выпуска бумаг, который может затянуться на достаточно продолжительный срок.

Вторым этапом банк прежде всего согласовывает условия выпуска, привлекает инвесторов, продумывает структуру займа, определяет время размещения акции и проводит маркетинговые мероприятия. Именно поиск инвесторов вносит самый большой вклад в успешность проекта, а для достижения данной цели лучше всего подойдёт публичное размещение акций.

И лишь после всех продолжительных этапов происходит само размещение и формирование договоров с участниками выпуска.

Хоть и проведение данных мероприятий является довольно выгодным для компании, в то же время оно довольно рискованное. Помимо того, что банк сильно зависит от политической и экономической ситуации, которые могут всё испортить, он также берёт на себя высокую ответственности перед инвесторами, кредиторами и вкладчиками. Для минимизирования шансов неудач требуются профессиональные аналитические навыки.

Помимо очевидной цели увеличить свой капитал, коммерческие банки, при проведении успешных акций, также расширяют свою сферу влияния и повышают свою позицию на рынке.

До недавнего времени, эмиссия облигаций не пользовалась большой популярностью, в связи с неспособностью инвесторов вкладывать свои средства на длительное время. Сейчас дела обстоят, наоборот, и богатые инвесторы питают явный интерес к данному делу.

Несмотря на все положительные стороны, выпуск акций и облигаций обладает рядом недостатков, первым из которых, зачастую, становится жадность обеих сторон. Так, бывали случаи,

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

когда эмитенты выплачивали гораздо меньшие объёмы сумм, чем было предусмотрено в дивидендной политике.

Подытожив, эмиссия акций и облигаций является довольно выгодным делом для коммерческих банков, однако таит в себе множество сложностей, требует больших финансов и огромное количество времени. Однако для успешного развития банка проведение облигаций становится необходимостью.

Список использованных источников

1. «Ценное финансирование. Для чего компаниям выпуск облигаций» [Электронный ресурс]: Контур | Журнал – Режим доступа: <https://kontur.ru/articles/271>
2. «Что нужно знать про выпуск облигаций как способ финансирования бизнеса» [Электронный ресурс]: Клерк – Режим доступа: <https://www.klerk.ru/buh/articles/495192/>
3. «Чем интересны инвестору коммерческие облигации?» [Электронный ресурс]: Универ – Режим доступа: <https://univer.ru/blog/chem-interesny-investoru-kommercheskie-obligatsii/>
4. «Облигации» [Электронный ресурс]: БКС.Блог – Режим доступа: <https://bcs.ru/blog/obligacii>
5. Леонов, С.А. Анализ возможностей комплексного применения мер государственной поддержки субъектов предпринимательской деятельности/ Дневник науки. 2021. №1 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/1/economy/Leonov2.pdf> (Дата обращения 04.02.2021).
6. Леонов, С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. – 2021. – №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).
7. Леонов, С.А. Влияние миссии компании на организацию внутренних бизнес-процессов // Дневник науки. – 2021. – №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov2.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

FEATURES OF PRICING IN THE DOMESTIC MARKET OF THE VIDEO GAME INDUSTRY

N.I. Abramov

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

The article discusses both the disadvantages and the positive aspects of issuing bonds and commercial banks. The stages of preparation of equity securities, as well as all kinds of risks, are described.

Keywords: bank, shares, bank shares, bank bonds, commercial banks.

УДК 336

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.А. Габдулфаттахова, А.Н. Алексанян

*Уфимский топливно-энергетический колледж,
г. Уфа, Россия*

Исследование вопросов инвестиционной деятельности предприятий, на макро так и на микроуровне является актуальным для России, которая находится на пути к развитой рыночной

экономике. В работе приведены основные факторы, сдерживающие инвестиционную активность. Выделены основные задачи организации и этапы управления инвестиционной деятельности.

Ключевые слова: инвестиции, организация, этапы, управление, предприятие, выбор, обоснование, оценка, оптимизация.

В современной динамично меняющейся экономике прогрессивные изменения в народно-хозяйственном комплексе страны определяются, главным образом, темпом развития и наращиванием потенциала предприятий. Одной из наиболее важных и актуальных проблем, с которыми сталкиваются хозяйствующие субъекты в настоящее время, является проблема привлечения инвестиций. Региональная инвестиционная деятельность важна для становления национальной экономики, именно региональная составляющая во многом определяет конкурентоспособность национального бизнеса на современном мировом рынке. В российской экономике потребности в инвестициях велики, учитывая сильное их сокращение с момента начала переходного периода и принимая во внимание то, что уже и тогда уровень технического развития во многих отраслях промышленности был недостаточно высоким. Предприятия, как правило, имеют низкий уровень прибыльности, исключая компании, извлекающие выгоду из таких производств, которые, главным образом, связаны с добычей сырья. Как следствие, предприятия в ближайшем будущем еще не смогут финансировать из нераспределенной прибыли свою реструктуризацию и развитие. [1]

Инвестиции – совокупность долговременных затрат финансовых, трудовых и материальных ресурсов в целях увеличения активов и прибыли. В Законе РФ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» от 25 февраля 1999 г. №39-ФЗ дается следующее определение инвестициям: «...инвестиции – денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права, иные права, имеющие денежную оценку, вкладываемые в объекты предпринимательской или иной деятельности в целях получения прибыли или достижения иного полезного эффекта». По объекту вложения средств инвестиции подразделяются на реальные и финансовые.

Реальные инвестиции – это вложения капитала в воспроизводство основных средств, в прирост запасов товарно-материальных ценностей предприятия (материальные активы).

Финансовые инвестиции – это вложения средств в приобретение ценных бумаг (в том числе и акций), в банковские депозиты, в паи и долевые участия с целью увеличения финансового капитала инвестора.

По цели инвестирования выделяют -прямые и -портфельные инвестиции.

– Прямые инвестиции представляют собой вложения в уставный капитал предприятия с целью установления непосредственного контроля и управления объектом инвестирования. Они направлены на расширение сферы влияния, обеспечение будущих финансовых интересов, а не только на получение дохода.

– Портфельные инвестиции представляют собой средства, вложенные в экономические активы с целью извлечения дохода (в форме прироста рыночной стоимости инвестиционных объектов, дивидендов, процентов, других денежных выплат) и диверсификации рисков. [2] Выделяют три подхода к оценке инвестиционной привлекательности: 1)рыночный,

2) бухгалтерский,

3) комбинированный.

Рыночный подход основан на анализе внешней информации о компании.

Это позволяет оценить изменение, как рыночной стоимости ее акций, так и величины выплачиваемых дивидендов путем расчета следующих показателей:

– общий доход на вложения в акции компании (TSR);

– рыночная добавленная стоимость на акционерный капитал (MVA);

– отношение рыночной капитализации к капиталу (MBR).

Бухгалтерский подход основан на анализе внутренней информации и использует обычные механизмы анализа хозяйственной деятельности.

Основные показатели, используемые для такой оценки, рассчитываются на основании данных бухгалтерской отчетности компании:

- стоимость чистых активов;
- денежные потоки компании;
- чистая прибыль; остаточная прибыль;
- экономическая добавочная стоимость;
- бухгалтерский возврат на вложенный капитал и др.

Недостатки данного подхода:

1. Финансовые показатели могут значительно отличаться от фактического финансового положения компании.

2. В подходе не учитывается тот факт, что за счет использования различных (при этом законных) методов учета амортизации, оценки стоимости имущества, отчислений на НИОКР, валютных операций, приобретаемых активов, нередко реальные убытки могут трансформироваться в «бумажную» прибыль, и наоборот.

3. Данные, указанные в бухгалтерской отчетности, отражают финансовую картину организации только на какой-то конкретный момент, при этом не учитываются события, происходящие в организации в между отчетный период. Комбинированный подход сочетает в себе оценку внутренних и внешних характеристик компании. Поэтому он наиболее приемлем с точки зрения надежности результатов оценки инвестиционной привлекательности компаний [3].

Инвестиционная деятельность предприятия – это целенаправленно осуществляемый процесс воплощения всего инвестиционного цикла, от поиска, отбора и использования источников инвестиций и формирования инвестиционных ресурсов, обоснования и выбора наиболее эффективных направлений (объектов) инвестирования и заканчивая реализацией предусмотренного инвестиционной программой всего комплекса инвестиционных проектов и получением на этой основе полного объема предполагаемого проектами экономического или иного эффекта.

Основной целью инвестиционной деятельности, организуемой на предприятии, является обеспечение реальной возможности осуществления инновационного процесса и максимизации рыночной стоимости предприятия [4].

Список использованных источников

1. Экономика сельского хозяйства: краткий курс лекций для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика» / Сост. Зуева Е.И., Лиховцова Е.А. // ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sgau.ru/files/pages/22671/14718968168.pdf> (дата обращения 14.10.2021).

2. Инвестиции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://quote.rbc.ru/amp/dict/investments> (дата обращения 14.10.2021).

3. Анализ подходов к оценке инвестиционной привлекательности региона [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.isuct.ru/e-publ/snt/sites/ru.e-publ.snt/files/2016/01/snt_2016_n01-44.pdf (дата обращения 14.10.2021).

4. Финансовый анализ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1fin.ru/?id=281&t=247> (дата обращения 14.10.2021).

5. Фархутдинов, А.М. Зависимость экономической эффективности инвестиций при увеличении нормативного срока строительства / А.М. Фархутдинов // Водоснабжение, водоотведение и системы защиты окружающей среды: IV Международная научно-техническая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых: Статьи и тезисы / Уфимский государственный нефтяной технический университет. – Уфа: ЦИТО, 2013. – С. 208 – 211.

6. Фархутдинов, А.М. Вопросы повышения инвестиционной деятельности в секторе жилищного строительства / А.М. Фархутдинов // Формирование и реализация стратегии устойчивого

экономического развития Российской Федерации: сборник статей III Международной научно-практической конференции /МНИЦ ПГСХА. – Пенза: РИО ПГСХА, 2013. – С. 139-141.

7. Фархутдинов, А.М. Механизм совершенствования управления инвестициями с учетом фактора времени / А.М. Фархутдинов // Евразийский юридический журнал. – 2016. – №6. – С. 230-232.

8. Фархутдинов, А.М. Оценка эффективности инвестиций с учетом фактора времени строительства жилья / А.М. Фархутдинов // Электронный научный журнал «Нефтегазовое дело». 2013. – №1. – С. 428 – 434. URL: http://www.ogbus.ru/authors/FarkhutdinovAM/FarkhutdinovAM_1.pdf. (дата обращения 14.10.2021).

INVESTMENT ACTIVITY OF THE ORGANIZATION

D.A. Gabdulfattakhova, A.N. Aleksanyan

*Ufa Fuel and Energy College,
Ufa, Russia*

The study of the issues of investment activity of enterprises, at the macro and micro levels, is relevant for Russia, which is on the way to a developed market economy. The paper presents the main factors constraining investment activity. The main tasks of the organization and stages of investment activity management are highlighted.

Keywords: investment, organization, stages, management, enterprise, choice, justification, evaluation, optimization.

УДК 658.562

ПСИХОЛОГИЯ ИНВЕСТИРОВАНИЯ

Е.Д. Кобцев¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Данная статья посвящена психологии инвестирования. Другими словами, в исследовании рассматривается понятие инвестирования в акции и облигации. Не только как правильно себя психологически подготовить к инвестированию, но и как правильно собрать инвестиционный портфель.

Ключевые слова: инвестиции, акции, облигации, фондовый рынок.

Инвестиции – это вложение капитала, главная цель таких вложений получение прибыли.[1] В наше время очень многие людей инвестируют в такие ценные бумаги как акции и облигации. Акция – это ценная бумага, которые обеспечивают ее владельцу долю в капитале компании. А облигация свидетельствует о том, что инвестор предоставил компании или государству заем. Такой вид инвестиций рискованный способ вложений, поэтому нужно принимать правильные финансовые решения. Инвестиции – это инструмент, которым управляет инвестор и делает ошибки

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

исключительно инвестор. Инвестирование это выбор, который человек принимает сам. Нужно взять всю ответственность на себя. В противном случае будет много ошибок, которые приведут к неудачным инвестициям. Если вы не готовы к риску, то лучше сохраняйте все свои сбережения в банке.

Для того чтобы выбрать идеальную акцию, нужно произвести фундаментальный анализ – движение акций, экономические факторы, бухгалтерский и финансовый отчеты, страновые финансовые события. Но идеальных акций нет, невозможно предугадать или точно проанализировать фондовый рынок. Поэтому нужно начать не с изучения рынка, а самого себя. Невозможно достичь цели, пытаясь предугадать рынок, или разработать идеальный финансовый план. Мы не можем контролировать рынки или экономику, но можем взять свое психологическое состояние под контроль.

Главные ошибки при инвестициях:

- Самонадеянность;
- Боязнь риска;
- Забыть свои решения и свой план;
- Идти за толпой.

Для того чтобы начать инвестировать, нужно составить план, в этот план входят такие пункты как:

- Составление плана. Где будет ваша цель и как вы будете себя вести в разных ситуациях на рынке;
- Подобрать инвестиционные инструменты;
- Понять, что в кризис наличные не помогут. Не нужно паниковать во время кризиса и все продавать;
- Составить ряд вопросов, которые нужно задавать себе перед финансовыми решениями. Это поможет вам прийти к цели? Готовы к риску?;
- Развиваться, не стоять на одном месте;
- Контролировать себя, а не рынок. Неизвестно что будет завтра и как себя проведет рынок.

Если придерживаться этих пунктов, то можно избежать множество проблем. Нужно всегда сохранять спокойствие несмотря ни на что. Тревога приводит к ошибкам.

После прохождения всех этих пунктов можно начать инвестировать, на пример как выше сказано в «Акции» и «Облигации». В первую очередь нужно по своему составленному плану собрать правильный инвестиционный портфель. Основные пункты для составления портфеля – это срок накоплений, цель и какую сумму вкладывать. Нужно учитывать риски перед покупкой акций и облигаций.

Риски акций: [2]

- Рыночный риск;
- Финансовый риск;
- Операционный риск;
- Инфляционный риск;
- Валютный риск.

Риски облигаций: [2]

- Кредитный риск;
- Риск процентной ставки;
- Инфляционный риск;
- Валютный риск.

Такие риски можно предотвратить диверсификацией портфеля. Диверсификация – это распределение капитала между различными группами активов с целью минимизации рисков.

Можно начать со стратегии 50 % акций и 50 % облигаций. Так вы сможете избежать 90 % рисков [3, 4, 5, 6, 7].

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод о том, что невозможно переиграть рынок. Даже самый опытный аналитик может ошибиться. Если даже изучить полностью весь фондовый рынок и следить за каждой новостью это все равно приведет к панике и к ошибке. Нужно психологически себя настроить, составить план и придерживаться его, это поможет избежать паники во времена кризисов.

Список использованных источников

1. Бизнес секреты [Электронный ресурс]: Инвестиции – режим доступа <https://secrets.tinkoff.ru/glossarij/investicii/> (дата обращения 20.11.2021 г.)
2. «Государственное регулирование фондового рынка и пути его совершенствования» [Электронный ресурс]: регулирование рисков на фондовом рынке – режим доступа https://nashaucheba.ru/v52339/пилипенко_г.н._государственное_регулирование_фондового_рынка_и_пути_его_совершенствования?page=5 (дата обращения 20.11.2021 г.)
3. «Портфельная теория Марковица» [Электронный ресурс]: теория инвестиционного портфеля Марковица – режим доступа: <https://mulino58.ru> (дата обращения 20.11.2021 г.)
4. Леонов, С.А. Форсированная цифровизация бизнеса в условиях «индустрии 4.0» // Дневник науки. 2021. №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 09.11.2021).
5. Леонов, С.А. Неиспользуемые возможности по снижению налоговой нагрузки индивидуальных предпринимателей и особенности расчета косвенных платежей // Дневник науки. 2020. №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2020/10/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 29.10.2020).
6. Леонов, С.А. Бизнес-наставничество как дополнительный фактор обеспечения конкурентоспособности субъектов предпринимательской деятельности // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).
7. Леонов, С.А. Влияние миссии компании на организацию внутренних бизнес-процессов // Дневник науки. 2021. №8 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2021/8/economy/Leonov2.pdf> (Дата обращения 07.09.2021).

PSYCHOLOGY OF INVESTING

E.D. Kobtsev

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article is devoted to the psychology of investing. In other words, the study examines the concept of investing in stocks and bonds. Not only how to prepare yourself psychologically for investing, but also how to properly assemble an investment portfolio.

Keywords: investments, stocks, bonds, stock market.

КИБЕРПРЕСТУПНОСТЬ В ЦИФРАХ

М.И. Муравьев¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В данной статье были освещены финансовые потери от киберпреступлений и их влияние на экономику. В ходе работы было показано, почему киберпреступность заняла целую отрасль, к каким последствиям это привело, а также был проведён анализ статистик, связанных с киберпреступностью.

Ключевые слова: киберпреступность, экономика, влияние киберпреступности на экономику, утечка данных, финансовые потери от киберпреступности

В наше время, как никогда сильно, возник вопрос защиты информации и личных данных от злоумышленников, требующих плату за возврат или неразглашение. Более того, с помощью личной информации, к примеру пароля, можно получить полный доступ к банковским счетам или другим учётным записям человека или компании. Если же пароль будет принадлежать человеку, который является сотрудником банка? Доступ будет открыт к тысячам, а то и миллионам пользователей. Недобропорядочный и подкованный человек получит возможность безнаказанно совершать манипуляции с семизначными суммами.

Российская компания, занимающаяся информационной безопасностью «Лаборатория Касперского», ежегодно публикует статистику отражённых информационных атак. Согласно их статистике, на 2020 год было совершено 666 809 967 атак, которые проводились из различных стран мира. Из них 668 619 атак были нацелены на кражу денежных средств через онлайн-доступ к банковским счетам через банкоматы и терминалы оплаты, а 549 301 атака должна была зашифровать или другим способом перекрыть доступ к данным пользователя на личном устройстве и требовать выкуп за восстановление, которое зачастую невозможно.

Так, в 2014 году, хакеры взломали систему с данными клиентов отелей Marriott. В результате ими были получены полные имена, паспортные, контактные и платёжные данные от 500 миллионов клиентов, а самой сети отелей пришлось заплатить 124 млн долларов штрафа, не говоря о потерянной репутации. Но атака вскрылась лишь спустя 4 года, что позволило злоумышленникам делать с полученными данными всё что угодно и оставаться безнаказанными, ведь их личности всё ещё не известны. Или можно привести в пример студию, занимающуюся разработкой видеоигр «CD Projekt RED», где произошла утечка данных о новом проекте. Достать данные получилось через всего один компьютер, пользователь которого был неосторожен. Впоследствии украденные данные были выставлены на аукционе с максимальной стоимостью в \$7 млн и с шагом в \$500 тыс. На данный момент есть только один способ полностью защититься от информационных атак - не использовать технику, но это практически невозможно, ведь она не только облегчает жизнь, но и поддерживает экономику целых стран. Если украдут данные международной компании, то и она сама, и её клиенты понесут убытки. Это окажет негативное влияние на всех причастных, в том числе на страну, в которой была атакована компания. Беспомощность или бездействие в данной ситуации может сказаться на репутации этой страны.

Как же тогда не понести потери при случайной утечке информации? Во-первых, не храните на устройстве пароли, паспортные или другие личные данные. Также не передавайте их через онлайн сервисы. Порой, взлом человека, имеющего много секретных данных, оборачивается конфликтом государственного масштаба. Так, в июле 2016 года, были опубликованы свыше 30

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

тысяч электронных писем от Кандидата в президенты США Хилари Клинтон и ее команды. В письмах содержались секретные файлы, касающиеся террористических атак на консульство США в Бенгази в 2012 году и персональные данные членов и спонсоров партии, в том числе и номера кредитных карт. Это внесло огромную лепту в её проигрыш на выборах, ведь доверие народа к ней было подорвано. Так же это положило начало одной из крупнейших теорий заговоров в США. Но что, если целью оказался обычный человек, а не крупная компания или кандидат в президенты? С одной стороны, утечка данных вряд ли отразится на экономике, ведь этот человек не обладает ни несметными богатствами, ни громким именем. Но и ему есть чего бояться. Очень часто киберпреступники выкачивают деньги под угрозой распространения нежелательной информации. Этот шантаж может длиться десятки лет, число жертв каждого злоумышленника может перевалить за сотню. Суммы, полученные незаконным путём, часто достигают миллионов, а иногда и сотен миллионов долларов. В подтверждение этому можно привести случай взлома сайта для знакомств замужних женщин и женатых мужчин Ashley Madison в 2015 году. Произошла утечка данных 40 миллионов пользователей, некоторым из них рассылались угрозы с требованием выплаты \$1 тыс. Несколько человек настолько испугались, что их супруг узнает об измене, что покончили с собой.

Один из крупнейших вирусов-шифровальщиков «New Petya» затронул компании и госорганы Европы, США, Австрии, России, Индии, Китая, Украины и других. Среди российских пострадавших присутствуют такие компании, как «Роснефть» и «Башнефть», а среди международных - «Merck», «Maersk», «TNT Express», «Saint-Gobain», «Mondelez», «Reckitt Benckiser». Родиной вируса принято считать Украину. Там пострадали более 300 компаний, включая госструктуры. 10% памяти всех компьютеров в стране оказались стёрты. Общая сумма ущерба превысила \$10 млрд. Причина крылась в автоматическом обновлении бухгалтерской компании M.T.doc, которую используют большинство украинских компаний.

Киберпреступность развивается вместе с технологиями и уже долгое время не является редким и неорганизованным явлением. Она сравнима с мировыми предприятиями: крупные киберпреступления могут приносить более \$1 млрд в год, а мелкие запросто наберут \$30-100 тыс. Объём рынка киберпреступлений составляет более \$1,5 трлн. Это сопоставимо с ВВП целой страны. Просто воруя и торгуя данными, киберпреступники могут зарабатывать до полумиллиона долларов в год. Ежегодно эти цифры растут, а влияние киберпреступлений усиливается. Эта глобальная отрасль будет укреплять свои позиции вслед за цифровизацией, которая происходит повсеместно. В апреле 2016 года был проведён опрос «Киберпреступность в России и её влияние на экономику страны». Были опрошены 600 компаний. Среди них 58% представители сегмента СМБ, 42% - крупные коммерческие компании и государственные структуры. По данным исследования, ущерб экономике России в 2015 году составил более 203 млрд руб или 0,25% ВВП России. При этом прямой ущерб составил 123,5 млрд руб, а 79,8 млрд ушли на ликвидацию последствий. Из-за таких потерь снижаются темпы развития самих технологий: компании попросту теряют средства на инвестирование в инновационное развитие. Стартапы же, в силу финансовых и технологических причин, не могут обеспечить себе должную защиту и часто оказываются атакованными. В России было потеряно 22,8% от общей суммы финансирования исследовательской деятельности.

Согласно вышеуказанному опросу, две трети Российских компаний считают, что за период с 2013 по 2016 годы объём киберпреступности вырос на 75%, а ущерб увеличился в два раза. Сейчас эксперты считают, что киберпреступность, наоборот, сбавляет обороты, ведь в последнее время она становится более организованной. Теперь атаки чаще происходят на банковские системы, где доход от одной атаки может исчисляться десятками, а то и сотнями миллионов рублей.

Мир цифровых технологий навсегда связал все отрасли вместе и любое происшествие оказывает влияние повсеместно. Киберпреступность будет только процветать и захватывать всё большую долю рынка и средств. Сейчас, как никогда, нужно быть аккуратным и тщательно контролировать всю информацию, которую вы передаёте знакомому, родному или просто оставляе-

те на хранение, ведь то, что попало в интернет, останется там навсегда, как останутся и потери, которые вы можете понести из-за минутной невнимательности.

Список использованных источников

1. РБК Тренды статья «Десять самых крупных киберпреступлений XXI века» [Электронный ресурс]: Официальный сайт – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/600702d49a79473ad25c5b3e> (Дата обращения 29.11.2021 г.)
2. Компания Актив статья «Киберпреступность в цифрах» [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: <https://www.aktiv-company.ru/analitics/articles/cybercrime.html> (дата обращения 29.11.2021 г.)
3. TAdviser Опрос «Киберпреступность в России и ее влияние на экономику страны» [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: https://www.tadviser.ru/index.php/Проект:Исследование:_Киберпреступность_в_России_и_ее_влияние_на_экономику_страны (дата обращения 29.11.2021 г.)
4. ИКС Медиа «Как киберпреступность влияет на мировую экономику?» [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: <https://www.iksmedia.ru/news/5090990-Kak-kiberprestupnost-vliyaet-na-mir.html> (дата обращения 29.11.2021 г.)
5. Хабр «Украденные данные CD Projekt Red выставили на аукционе» [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: <https://habr.com/ru/news/t/541844/> (дата обращения 29.11.2021 г.)

CYBERCRIME IN NUMBERS

M.I. Muraviev

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article has highlighted the financial losses from cybercrimes and their impact on the economy. In the course of the work, it was shown why cybercrime has taken over an entire industry, what consequences it has led to, and an analysis of statistics related to cybercrime was carried out.

Keywords: cybercrime, economy, impact of cybercrime on the economy, data breaches, financial losses from cybercrime

УДК 336.64

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

С.И. Нестерова, О.С. Калинина

*Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка»,
г. Самара, Россия*

В статье представлено описание трех ключевых подходов в оценке финансовой устойчивости – на основе расчета абсолютных, относительных величин и интегрального показателя. Представлены недостатки и достоинства подходов.

Ключевые слова: финансовая устойчивость, собственный капитал, заемный капитал, финансирование.

Финансовая устойчивость организации – это одна из важнейших характеристик ее финансового состояния, позволяющих оценить уровень стабильности работы хозяйствующего субъекта, возможность осуществления им своей операционной деятельности, способность отвечать по обязательствам за счет наличия финансовых резервов. Финансовая устойчивость напрямую связана с уровнем финансового риска, который принимает на себя предприятие.

В ходе анализа финансовой устойчивости определяется удовлетворительность структуры источников финансирования, оценивается степень зависимости компании от стороннего финансирования, ее способность обслуживать имеющиеся долги [4].

Оценка финансового состояния организации предусматривает несколько этапов. На первом этапе анализа ставятся цели и задачи исследования. В соответствии с ними на втором этапе осуществляется выбор методов и методик оценки финансового состояния предприятия. На третьем этапе анализа происходит сбор необходимой информации. При выборе источников информации важно помнить о том, что данные должны быть достоверными, полными, сопоставимыми. В противном случае результаты проведенного анализа финансовой устойчивости компании не будут отражать объективную картину. На четвертом этапе анализа осуществляется расчет выбранных для оценки показателей, формулировка выводов по итогам вычислений. Пятый этап анализа предусматривает выявление резервов, за счет которых можно повысить финансовую устойчивость предприятия. На шестом этапе анализа аналитик предлагает конкретные мероприятия по улучшению финансового состояния предприятия, обосновывает их, прогнозирует изменения, которые произойдут после реализации предложений.

Существует несколько подходов к определению финансовой устойчивости. Самый простой метод исследования состоит в расчете абсолютных показателей.

Оценка абсолютных показателей финансовой устойчивости предполагает расчет величин чистых активов (далее - ЧА) и собственных оборотных средств (далее - СОС). ЧА – это активы за вычетом обязательств [7]. Значение рассчитывается на основе методики, изложенной в приказе Минфина России от 28.08.2014 №84н [3]. Если величина ЧА из года в год растет, это положительная динамика, свидетельствующая о том, что увеличивается собственный капитал (далее – СК) предприятия. Федеральные законы [1] и [2] вменяют в обязанность соответствующим организациям ежегодно рассчитывать величину ЧА и сравнивать их с размером уставного капитала. Если размер ЧА станет меньше уставного капитала, то последний нужно корректировать, чтобы он стал не выше ЧА. Если же уставный капитал уменьшать невозможно (он и так был на минимально возможном уровне) или ЧА стали отрицательными, общество должно объявить о своей ликвидации.

СОС (собственный оборотный капитал или чистый оборотный капитал) – это разница между текущими активами и текущими обязательствами. Их величина показывает, какая часть оборота профинансирована за счет СК. Нехватка СОС – крайне негативный фактор, свидетельствующий о невозможности фирмы развиваться без заемных источников финансирования.

Кроме расчета ЧА и СОС, расчет абсолютных показателей финансовой устойчивости включает сравнение величин различных источников финансирования с размером запасов.

При реализации данного подхода аналитик оценивает 1) размер СОС; 2) величину функционирующего капитала - суммарный размер СОС и долгосрочных заемных источников; 3) общую величину источников - совокупность СОС, краткосрочных и долгосрочных заемных источников. Далее рассчитывается разница между каждым из этих трех показателей и величиной запасов, определяется знак этой разницы.

В случае абсолютной финансовой устойчивости все три показателя будут положительными; при кризисном состоянии – отрицательными. При нормальном финансовом состоянии предприятию будет недостаточно только СОС для покрытия запасов, но при привлечении долгосрочных источников эта проблема решается. При неустойчивом финансовом состоянии предприятие способно перекрыть величину запасов только с привлечением общей величины источников.

Плюсом данного подхода является его простота. Однако у него есть и существенный недостаток – невозможность сравнить полученные величины с едиными нормативными значениями.

ми. Положительная динамика в изменениях показателей проявляется лишь в том, что размеры ЧА, СОС растут, запасы покрываются все меньшим количеством источников финансирования. Данного недостатка не имеет второй подход – оценка финансовой устойчивости с помощью относительных показателей.

Все коэффициенты финансовой устойчивости можно разделить на 3 группы.

В первую группу входят показатели, базирующиеся на расчете СОС. Их величина делится на:

1) величину СК – так рассчитывается коэффициент маневренности. Он показывает, какая часть СК вложена в мобильные активы. При нормальном финансовом состоянии величина коэффициента не должна быть ниже 0,2. Важно отметить, что аналитику надо обращать внимание на знаки, которые будут в числителе и знаменателе дроби. При отсутствии СК и СОС оба значения – отрицательные, поэтому результат деления – положительное число. Однако стандартная интерпретация результата в этом случае невозможна;

2) величину запасов – так рассчитывается коэффициент обеспеченности запасов собственными источниками. Он показывает, какая часть запасов формируется за счет собственных источников. В норме эта доля не должна быть ниже 60%;

3) величину текущих активов – так рассчитывается коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными источниками. Он показывает, сколько СОС приходится на 1 рубль текущих активов. Нормальное значение показателя – не менее 0,1.

Вторая группа коэффициентов финансовой устойчивости представлена показателями, характеризующими структуру пассива баланса. К ним относятся коэффициенты финансовой устойчивости, автономии, финансовой зависимости, капитализации и т.п. Они показывают, насколько сбалансированы источники финансирования. Например, какова доля собственных средств в валюте баланса, во сколько раз заемный капитал превышает собственный и т.п.

Третья группа коэффициентов финансовой устойчивости позволяет соотнести обязательства с финансовым результатом фирмы. Например, коэффициент долговой нагрузки показывает долю заемного капитала в прибыли до уплаты налогов, процентов и амортизации (расчет ведется по годовым показателям). Есть и иная интерпретация: сколько лет потребуется хозяйствующему субъекту для покрытия своих долгов, если их размер и величина прибыли будут постоянными, вся прибыль будет направляться в погашение обязательств. В норме показатель не должен превышать 3 [5].

Недостатком подхода, базирующегося на оценке относительных показателей, является то, что разные коэффициенты могут находиться в дисбалансе, т.е. какие-то говорить о том, что предприятие финансово устойчиво, какие-то – о том, что нет. В таком случае зачастую сделать общий вывод затруднительно.

Третий подход к оценке финансовой устойчивости предполагает расчет интегрального показателя финансовой устойчивости. Наиболее известной методикой подобного типа является рейтинговая оценка финансовой устойчивости Л.В. Донцовой и Н.А. Никифоровой. Авторы выделили 6 классов предприятий по финансовой устойчивости и описали особенности каждого класса [6]. При реализации данного подхода рассчитывается несколько показателей, используемых при оценке финансового состояния предприятия, затем их значения переводятся в баллы, далее находится их взвешенная сумма. Итог сравнивается с некими эталонными значениями и определяется, к какому классу по финансовой устойчивости относится предприятие.

Преимуществом оценки финансовой устойчивости на основе интегрального показателя является то, что вывод при реализации подхода можно получить однозначный. При этом, как правило, при расчете интегрального показателя оцениваются коэффициенты, характеризующие финансовое состояние предприятия с разных сторон, что делает оценку объективной.

В заключении отметим, что целью проведения анализа финансовой устойчивости является не просто расчет набора показателей финансового состояния, а поиск резервов и нахождение решений по укреплению финансовой устойчивости предприятия. При правильном использовании результатов анализа появляется возможность управления финансовой устойчивостью за счет изменения структуры имущества, источников его финансирования и их соотношений.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 26.12.1995 №208-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «Об акционерных обществах».
2. Федеральный закон от 08.02.1998 №14-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «Об обществах с ограниченной ответственностью».
3. Приказ Минфина России от 28.08.2014 №84н (ред. от 27.11.2020) «Об утверждении Порядка определения стоимости чистых активов».
4. Алеева, Г.Н., Сыщикова Т.Л. Кредитная политика как инструмент минимизации финансовых рисков организации // Вестник Международного института рынка. – 2018. – № 1. – С. 7-13.
5. Воробьева, О. Анализ финансовой устойчивости: оцениваем структуру капитала и долговую нагрузку // Управляем предприятием. 7.10.2021. <https://upr.ru/article/analiz-finansovoy-ustoychivosti-otsenivayem-strukturu-kapitala-i-dolgovuyu-nagruzku>.
6. Донцова, Л.В., Никифорова Н.А. Анализ финансовой отчетности: учебник. 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Дело и Сервис, 2009.
7. Нестерова, С.И., Харитонов В.К. Анализ чистых активов организации как основа для принятия финансовых решений / С.И. Нестерова, В.К. Харитонов // Вестник Международного института рынка. – 2019. – № 2. – С. 31-37.

APPROACHES TO ASSESSMENT OF THE FINANCIAL SUSTAINABILITY OF THE ORGANIZATION

S.I. Nesterova, O.S. Kalinina

*Samara University of Public Administration «International Market Institute»,
Samara, Russia*

The article presents a description of three key approaches in assessing financial stability - based on the calculation of absolute, relative values and an integral indicator. The advantages and disadvantages of the approaches are presented.

Key words: financial stability, equity capital, debt capital, financing.

УДК 336.64

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ю.В. Попова, Е.Л. Прокопьева

*Хакасский технический институт - филиал
ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»,
г. Абакан, Россия*

В статье рассмотрена сущность экономической безопасности. Цель статьи заключается в раскрытии механизма и важных элементов обеспечения экономической безопасности предприятия в современных условиях.

Ключевые слова: экономическая безопасность, коммерческая тайна, информация, финансовая деятельность.

Главная цель обеспечения экономической безопасности предприятия состоит в том, чтобы гарантировать его стабильное и максимально эффективное функционирование в данном периоде и высокий потенциал развития в будущем. Необходимо отметить, что наиболее значимую роль в обеспечении экономической безопасности играет финансовая составляющая.

Для обеспечения экономической безопасности нужно постоянно проводить анализ финансового состояния, осуществление обоснованного научного исследования отношений финансов и движения финансовых ресурсов в процессе финансово-хозяйственной деятельности каждого предприятия, т.е. проводить диагностику финансового состояния субъектов хозяйствования.

Управление экономической безопасностью по стратегическим, тактическим и оперативным уровням позволяет предотвращать разрушающее влияние изменения факторов внутренней и внешней среды предприятия и предотвращать ее снижение до уровня, в пределах которого предприятие не может функционировать без угрозы стабильности его деятельности.

Методом обеспечения экономической безопасности предприятия выступает способ ее обеспечения. Метод предполагает наличие инструмента финансовой деятельности, которым является определенная финансовая технология, которая включается в процессе реализации соответствующего метода.

В целом система экономической безопасности предприятия индивидуальна, при ее формировании необходимо учитывать такие задачи, как:

- правовая защита коммерческой тайны организации и ее интересов;
- получение необходимой информации путем проведения маркетинговых исследований;
- обнаружение внешних и внутренних угроз, пресечение несанкционированной или преступной деятельности сотрудников;
- возмещение материального и морального вреда, если он был причинен неправомерным влиянием юридических и физических лиц;
- контроль деятельности системы безопасности, улучшение ее элементов.

Также необходимо рассматривать такие проблемы, как масштабы деятельности и условия конкурентоспособности. Как и в каком масштабе реализуется система, определяется нормативно-правовой базой государства, бюджетом фирмы, знаниями и опытом руководства в области экономической безопасности.

В системе экономической безопасности предприятия под механизмом следует понимать устроенный определенным образом порядок последовательности состояний и процессов, обеспечивающих экономическую безопасность предприятия.

Особенностью механизма обеспечения экономической безопасности является его комплексный характер. По существу, его следует рассматривать как совокупность управленческих, экономических, организационных, правовых и мотивационных мер и способов, обеспечивающих достижение наиболее высоких значений экономической безопасности.

Современное развитие экономического пространства регионов России требует формирования новых подходов к развитию интегрированных форм хозяйствования, учитывающих множество факторов: внутренние и внешние факторы регионализации, повышение инновационно-инвестиционной активности регионов.

Важным шагом на пути обеспечения экономической безопасности предприятия является разработка концепции экономической безопасности. Концепция экономической безопасности – это определенная совокупность взглядов на обеспечение экономической безопасности, которая предусматривает также комплексное определение угроз и системное понимание путей их устранения. Концепция должна включать пути выявления и устранения угроз. Концепция как модель является основой для разработки стратегии обеспечения экономической безопасности предприятия.

Примером такой концепции может быть «финансовая стратегия предприятия И.А. Бланка, которая определяется как «один из самых важных видов функциональной стратегии предприятия, которая обеспечивает все основные направления развития его финансовой деятельности и финансовых отношений путем формирования долгосрочных финансовых целей выбора наиболее эффективных путей их достижения, адекватной корректировки направлений формирования и использования финансовых ресурсов при изменении условий внешней среды».

Среди стратегических направлений обеспечения экономической безопасности страны ключевым является создание в ней гибкого механизма рыночной экономики. Но нужно иметь в виду то, что рыночный механизм сам по себе не может обеспечить экономическую безопасность и в какой-то степени даже может нанести ей ущерб, в тех случаях, если государственное регулирование экономики не дало верного направления рыночным силам. Поэтому обеспечение эконо-

мической безопасности в стране подразумевает не только невмешательство в механизм рыночного саморегулирования, но и также создание оптимальных условий для эффективного функционирования данного механизма проведением приемлемой для страны экономической политики.

Так как в основу экономической безопасности предприятия входит финансовый анализ деятельности предприятия, экономическая безопасность является тем самым путем адаптации предприятия к сложившейся социально-экономической и политической нестабильности. Помимо всего прочего, обеспечивает снижение рисков для стабильной деятельности предприятия.

Список использованных источников

1. Марковина, В.Н. Экономическая безопасность предприятия / В.Н. Марковина // Академия. – 2016. – №12 (15).
2. Апкина, О.Г. Концепция экономической безопасности: значение в настоящее время / О.Г. Апкина // Экономическая теория. – 2018. – № 2.
3. Снитко, Л.Т. Управление экономической безопасностью предприятия на принципах обеспечения ее рационального уровня / Л.Т. Снитко // Клиндухова О.А. // Белгородский университет кооперации, экономики и права (Белгород). – 2015 г. – ст. 40-46.
4. Бланк, И.А. Финансовая стратегия предприятия.

MANAGEMENT OF ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE

Yu.V. Popova, E.L. Prokopjeva

*Khakass Technical Institute - Branch of Siberian Federal University,
Abakan, Russia*

The article considers the essence of economic security. The purpose of the article is to reveal the mechanism and important elements of ensuring the economic security of the enterprise in modern conditions.

Keywords: economic security, trade secrets, information, financial activities.

УДК 338.244.4

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

М.С. Рыбянцева, Я.В. Кандалова

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический университет»,
г. Краснодар, Россия*

В статье осуществлен анализ основных подходов к оценке финансового состояния предприятия. Определены ведущие методические подходы к управлению финансовым состоянием предприятия.

Ключевые слова: финансовое состояние предприятия, управление финансовым состоянием, механизм управления, эффективность деятельности, система показателей, методы оценки, современные подходы.

В статье осуществлен анализ основных подходов к оценке финансового состояния предприятия. Определены ведущие методические подходы к управлению финансовым состоянием предприятия.

В современных экономических реалиях одним из условий успешного функционирования организации является эффективное управление финансовыми ресурсами, в основе которого лежат их оценка и анализ. Современный руководитель крайне нуждается в аналитической информации о финансовом состоянии организации, являющейся исходным моментом для принятия необходимого управленческого решения. Функционирование каждого хозяйствующего субъекта (вне зависимости от отраслевой принадлежности) также является предметом внимания обширного круга участников рыночных отношений, заинтересованных в результатах его деятельности:

- внутренних (руководителей, менеджеров, работников организации, акционеров);
- внешних (налоговых служб, аудиторов, деловых партнеров, инвесторов).

Невзирая на то, что вопросу анализа финансового состояния уделяется большое внимание, как в отечественной, так и зарубежной литературе по экономическому и финансовому анализу, необходимо отметить, что в экономической литературе до сих пор не сформулировано четкого определения. Можно выделить ряд групп ученых-экономистов, подходы которых к определению понятия «финансовое состояние организации» существенно различаются.

Изучение литературы по этому вопросу показывает, что под понятием «финансовое состояние организации» наиболее часто понимают способность хозяйствующего субъекта финансировать свою деятельность, размещать и использовать финансовые ресурсы, а так же совокупность факторов, которые позволяют оценить финансовые возможности. На сегодняшний момент становится очевидным, что понятие «финансовое состояние организации» необходимо относить к рангу экономических категорий, так как финансовое состояние – это неотъемлемая характеристика финансово-хозяйственной деятельности организации. Финансовое состояние следует признать одним из важнейших показателей, которые отражают существенные стороны экономических явлений и процессов на уровне хозяйствующих субъектов. Обобщая различные трактовки, можно сформулировать следующее определение: финансовое состояние – это экономическая категория, которая характеризует производственный потенциал организации, размещение и использование собственных и заемных финансовых ресурсов, а также их достаточность в каждый момент времени, которая проявляется в платежеспособности организации, описываемая системой показателей, отражающих состояние капитала. Анализ современной литературы показал, что в настоящее время существует множество методических подходов к оценке финансового состояния организации, которые несмотря на все свое многообразие, по содержанию не противоречат, а скорее дополняют и обобщают друг друга. Однако более подробное изучение содержания ряда методик позволило выявить актуальные проблемы, связанные с отсутствием единства в терминологии, в названиях аналитических коэффициентов, общепринятых оптимальных значений для финансовых показателей, также с наличием разночтений в правилах расчета, содержательной оценки, значимости.

Рассмотрим несколько подходов российских авторов к анализу финансового состояния организации, различающихся по структуре и последовательности проведения анализа.

По мнению А.Д. Шеремета и Е.В. Негашева целью анализа финансового состояния является исследование финансового благополучия компании и выявление основных факторов его определяющих для обеспечения устойчивого развития организации в будущем. Последовательность и структура анализа: анализ активов и пассивов, финансовой устойчивости, ликвидности, платежеспособности, движения денежных средств [1, с. 119].

По мнению другого автора, Т.Д. Бердниковой, целью анализа финансового состояния является изучения финансового положения организации и основных конечных результатов его деятельности для удовлетворения информационных потребностей не только работников органи-

зации, но и его партнеров по экономической деятельности, государственных, финансовых и налоговых органов [2, с. 15].

Анализ финансового состояния организации целесообразно выполнять по этапам. Он включает последовательное проведение анализа: анализ платежеспособности, ликвидности, финансовой устойчивости, деловой активности, кредитоспособности организации.

Н.В. Войтоловский определяет цель анализа финансового состояния как получение достоверной и объективной оценки финансового положения организации, выявление относительных факторов, оказывающих на него влияние, и прогнозирование основных тенденций в изменении финансового состояния хозяйствующего субъекта [3, с. 548].

Анализ финансового состояния производится в следующей последовательности:

Анализ финансовой устойчивости, платежеспособности и ликвидности, денежных потоков, чистых активов, по системе критериев для оценки потенциального банкротства, эффективности использования оборотных активов [4, с. 55].

Сравнительное исследование методик анализа финансового состояния позволило выделить два основных типа различия в рассматриваемых методиках: во включаемых в общую оценку финансового состояния характеристиках и в составе используемых показателей. Различие состава и структуры финансовых коэффициентов, описываемых в той или иной методике, объясняется тем, что в настоящее время еще не устоялся и потому лишен полноценной системной упорядоченности набор относительных показателей, применяемых для анализа финансового состояния организации.

Методика экономического анализа предполагает собой целое исследование влияния причин и условий на результаты деятельности компании, с целью улучшения и увеличения эффективности производства. Под методикой понимается комплекс правил и способов, наиболее рационального выполнения, какой – либо работы. В финансовом анализе методика предполагает собой совокупность аналитических правил и способов изучения экономики предприятия, определенным образом подчинённых достижению цели анализа .

Сигидов Ю.И., Кучеренко С.А, утверждают, что «согласно подходу Мельника М.В. практика финансового анализа уже развила методику анализа финансовых отчетов. Методика анализа финансового состояния применяет шесть главных способов:

- горизонтальный анализ (временной) – сопоставление каждой позиции отчетности с предшествующим этапом;
- вертикальный анализ (структурный) – установление структуры финансовых показателей;
- трендовый анализ – соотнесение каждой позиции отчетности с рядом предыдущих периодов и установление тренда, то есть основной тенденции динамики показателя, очищенного от случайных влияний и индивидуальных особенностей отдельных периодов;
- анализ относительных показателей (экономических коэффициентов)
- расчет числовых отношений разных форм отчетности, установление взаимосвязей характеристик;
- сравнительный анализ, данный анализ делится на:
 - внутрихозяйственный – сопоставление главных показателей организации и дочерних организаций и подразделений;
 - межхозяйственный – сравнение показателей организации с показателями конкурентов, со среднеотраслевыми;
 - факторный анализ – исследование воздействия отдельных факторов на результативный показатель».

Анализ финансового состояния предприятия на стадии рассмотрения финансовых отчетов начинается с рассмотрения бухгалтерского баланса, при этом проявляются основные характеристики:

- общая стоимость собственности организации;
- стоимость подвижных и неподвижных средств;
- размер собственных и заемных средств организации и другие [5, с. 284].

Проведение горизонтального анализа дает возможность сравнить между собой величины определенных статей баланса в абсолютном и относительном выражении за рассматриваемый период и установить их изменение за данный промежуток. Вертикальный анализ определяет структуру баланса и показывает динамику ее изменения за рассматриваемый промежуток (год, квартал, месяц). Сопоставляя отдельные типы активов с надлежащими типами пассивов, определяют ликвидность баланса организации [6, с. 54].

Ликвидность баланса определяется как степень покрытия обязательств организации его активами, период обращения которых в денежную форму отвечает сроку покрытия обязательств.

Таким образом, исследование финансовой отчетности считается предварительным анализом финансового состояния организации, позволяющим судить о его экономической стабильности и характере применения финансовых ресурсов.

Список использованных источников

1. Шеремет, А.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учебник / А.Д. Шеремет. – 2-е изд., доп. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 374 с.
2. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2019. – 372 с.
3. Войтоловский, Н.В. Экономический анализ: учебник для бакалавров / Н.В. Войтоловский, А.П. Калинина, И.И. Мазурова; под редакцией Н.В. Войтоловского, А.П. Калининой, И. И. Мазуровой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2018. – 548 с.
4. Губина, О.В., Губин В.Е. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. Практикум: учебное пособие / О.В. Губина, В.Е. Губин.- 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ид «Форум»: инфра-м, 2019. – 192 с.
5. Ендовицкий, Д.А. Финансовый анализ: учебник для студентов вузов, обуч. по направл. «Экономика» / Д. А. Ендовицкий, Н. П. Любушин, Н. Э. Бабичева. - 3-е изд., перераб. – Москва: КНОРУС, 2019. – 300 с.
6. Бернштейн, Л.А. Анализ финансовой отчетности: теория, практика и интерпретация. / Пер. с англ. – Москва: Финансы и статистика, 2019. – 624 с.

MODERN APPROACHES AND METHODS OF ASSESSING THE FINANCIAL CONDITION OF THE ORGANIZATION

M.S. Rybyantseva, Ya.V. Kandalova

*Kuban State Technological University,
Krasnodar, Russia*

The article analyzes the main approaches to assessing the financial condition of the enterprise. The leading methodological approaches to managing the financial condition of the enterprise are identified.

Keywords: financial condition of the enterprise, financial condition management, management mechanism, performance, performance system, evaluation methods, modern approaches.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ О МЕХАНИЗМАХ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ И ПРИБЫЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ

Е.Ю. Собащук, Е.В. Бондаренко, Р.Ю. Собащук

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

Мы представляем обзор исследований, посвященных механизмам внутреннего контроля (ICM). В контексте этого исследования, нашего обзора, мы подчеркиваем особенно важные вопросы и темы, которые заключаются в однородности взаимосвязей между механизмами внутреннего контроля и другими вопросами, представляющими интерес как для бухгалтерского учета, менеджмента и финансов, так и для ученых и научных работников, и предлагаем новые взаимосвязи, с которыми необходимо разобраться. Поскольку существует необходимость и острая потребность в понимании различных аспектов механизмов внутреннего контроля, были рассмотрены несколько теорий.

Ключевые слова: механизмы внутреннего контроля, эффективность компании, предложения, новые исследования

Механизмы внутреннего контроля (МВК) – это широкая терминология, которая объясняет процессы, законы и организации, используемые для контроля операций. Он направлен на достижение целей компании и обеспечивает связь между акционерами и другими заинтересованными сторонами.

Он также фокусируется на ответственности людей через механизм, который используется для смягчения проблем, связанных с деятельностью компании.

Механизмы внутреннего контроля являются основным критерием для создания хорошей инвестиционной среды, которая необходима конкурентным фирмам для получения прочной позиции на финансовых рынках. Различные механизмы внутреннего контроля важны для экономики и также важны для достижения успеха компаний. В последние три десятилетия исследования в области бухгалтерского учета и финансов в основном сосредоточены на области механизмов внутреннего контроля. Отделение собственности от контроля является наиболее существенным вопросом концепций агентской теории, с которыми сталкиваются компании. Эти вопросы приводят к ряду проблем, связанных с надзором и контролем за активами компаний в интересах всех сторон. В области механизмов внутреннего контроля было проведено большое количество исследований в свете агентской теории и ее проблем.

Такие проблемы позволяют директорам извлекать дополнительные выгоды, и компании в конечном итоге работают плохо. Таким образом, компаниям необходимо совершенствовать механизмы внутреннего контроля, чтобы выжить. Хорошие механизмы внутреннего контроля могут существовать в компаниях благодаря балансу между контролем и собственностью, а также между вовлеченностью заинтересованных сторон. Это может быть полезно для улучшения позитивного поведения между директорами компаний и акционерами, чтобы избежать агентских проблем, которые могут существовать в компаниях.

Данное исследование предлагает взгляд на механизмы внутреннего контроля с разных точек зрения и пытается связать их с прибылью фирмы, что и требуется.

Некоторые предыдущие исследования считают, что существует интеграция между агентской теорией и механизмами внутреннего контроля. и они предложили более широкую точку зрения в этом отношении. Основной интерес в их исследованиях больше объясняется конфликтом интересов между менеджерами и акционерами. Они признают, что агентские издержки возникают из-за этой связи между этими двумя сторонами. Как известно, агентская теория отражает кон-

фликт, возникающий после заключения контракта и обязательства менеджеров управлять компанией от имени акционеров. Проблема агентства и его издержек возникает из-за различных интересов, которые создают конфликт между владением и контролем, как основными. Несколько исследований в обзоре литературы касались нескольких важных механизмов внутреннего контроля. Они подтверждают, что размер совета директоров является основным элементом и важным вопросом, который имеет различный уровень влияния на успех компании и повышение ее рентабельности. Он является одним из наиболее важных инструментов и механизмов внутреннего контроля, которые контролируют деятельность компании и явно снижают агентские. Предыдущие исследования показали, что наличие независимых менеджеров в совете директоров в большинстве случаев оказывает положительное влияние на снижение агентских проблем. Во многих исследованиях проверялась связь между этой основной переменной и механизмами внутреннего контроля. Несколько работ в литературе показали, что существует негативное влияние независимых менеджеров на прибыльность компании. С другой стороны, Андрес и Валлеладо обнаружили, что связь между этими двумя переменными имеет перевернутую U-образную форму.

Как объясняют Дженсен и Меклинг, в случае, если менеджеры в совете директоров имеют большую долю акций в организации, это заставляет таких менеджеров работать очень усердно, что приведет к уменьшению агентских проблем и издержек, которые, возможно, возникают между менеджерами.

Однако другие работы считают, что большой пакет акций для директоров фирмы может заставить этих директоров иметь неприемлемое отношение, что негативно скажется на интересах акционеров и результатах деятельности компании. Еще одним механизмом внутреннего контроля является двойственность. Она может способствовать уменьшению дефицита прозрачности и подотчетности в компании.

Дуализм генерального директора и председателя совета директоров имеет очень слабые доказательства относительно его влияния на прибыльность компании. Тем не менее, когда контроль и руководство принадлежат одному человеку, это, вероятно, приводит к неправильному принятию решений, что негативно сказывается на интересах акционеров. Таким образом, двойственность оказывает неблагоприятное влияние на результаты деятельности компании. В исследовании, проведенном Chow-Chua, Goh, & Wan, классифицировали финансовые показатели компании и использовали только финансовые показатели для измерения эффективности компании, такие как прибыль, маржа от продаж, которая рассчитывается как чистый доход, деленный на объем продаж; рентабельность совокупных активов (ROA), которая измеряется как чистая прибыль, деленная на общую сумму активов; рентабельность общего капитала (ROE), которая измеряется как чистая прибыль, деленная на общий капитал; а также рентабельность общего капитала, деленная на общий капитал, чистый доход, деленный на общий капитал; также коэффициент отношения долга к собственному капиталу, который измеряется как общая сумма долга, деленная на и, наконец, прибыль на акцию, которая измеряется как чистый доход, деленный на количество акций в обращении.

В данной статье мы рассмотрели исследования, проведенные некоторыми учеными по механизмам внутреннего контроля. Цель данного обзора - пролить свет на эффективность механизмов внутреннего контроля и его влияние в управления деятельностью компаний посредством использования некоторых важных механизмов, таких как размер совета директоров, независимость менеджеров и двойственность. Вопрос о конфликте между владельцами и менеджерами и его влияние на механизмы внутреннего контроля является основным предметом исследования в данной работе. Результаты большинства предыдущих исследований фокусируются на эффективности механизмов внутреннего контроля в снижении проблем между собственниками и директорами. Таким образом, на основании вышеизложенного обсуждения в некоторых работах и исследователей в данной обзорной статье, общий взгляд на проблемы собственников-менеджеров для ученых и исследователей в области механизмов внутреннего контроля.

В то время как очень мало исследований посвящено нефинансовым измерениям для оценки прибыльности компании. Поэтому будущим исследователям предлагается проверить и изучить нефинансовые измерения для измерения эффективности компании, так как большинство предыдущих исследований фокусируются на измерении эффективности компании с помощью рентабельности активов и рентабельности собственного капитала, которые представляют собой финансовое измерение эффективности измерения эффективности.

Список использованных источников

1. Ahmed, E. R., Alabdullah, T. T. Y., Shahrudin, M. S., & Putri, E. (2020). Further Evidence on the Link between Firm's Control Mechanisms and Firm Financial Performance: Sultanate of Oman. *Journal of Governance and Integrity*, 4(1), 1-6.
2. Demsetz, H., & Villalonga, B. (2001). Ownership structure and corporate performance. *Journal of Corporate Finance*, 7(3), 209-233.
3. Lawal, B. (2012). Board Dynamics and Corporate Performance: Review of Literature, and Empirical Challenges. *International Journal of Economics and Finance*, 4(1), 22-35.

LITERATURE REVIEW ON INTERNAL CONTROLS AND COMPANY PROFITABILITY

E.Yu. Sobashchuk, E.V. Bondarenko, R.Yu. Sobashchuk

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

We present an overview of research on internal control mechanisms (ICM). In the context of this research, our review highlights particularly important issues and themes that consist of the homogeneity of relationships between internal controls and other issues of interest to accounting, management, and finance as well as to scholars and researchers, and suggests new relationships that need to be dealt with. Because there is a need and an urgent need to understand various aspects of internal controls, several theories have been considered.

Keywords: internal controls, company performance, suggestions, new research.

УДК 388.45

ЖЕНСКАЯ СУМКА КАК ИНВЕСТИЦИЯ

Е.Д. Тупик¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В статье рассматриваются необычный способ заработка, а именно инвестиции в сумки. Высказываются тезисы объясняющие, почему это, пожалуй, единственные сумки, чья стоимость после выноса из бутика увеличивается минимум в два раза.

Ключевые слова: сумки, Kelly, Birkin, бутик, вторичный рынок, байер. инвестиции, клиент, Hermes, цена.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

Какие первые ассоциации возникают со словом «инвестиции»? Вероятно, фондовый рынок, недвижимость, диаграммы и графики, брокеры, валюта, бизнес. И совсем неочевидным предметом в данном ассоциативном ряду становятся сумки. Казалось бы, лишь единица гардероба для переноса вещей из одного места в другое или радующий глаз аксессуар. В действительности они являются одним из самых интересных активов для инвестирования в роскошь. А именно, таковы две модели французского дома моды Hermes – Kelly и Birkin.

В первую очередь обратимся к истории данных моделей. Первая сумка Kelly была выпущена в 1930 году. Тогда она называлась *Sac à dérêches* не вызвала ажиотажа. В моду ее ввела княгиня Монако Грейс Келли, в 1956 году, в честь которой сумка была переименована. Birkin появилась в 1984. По широко распространенной легенде, идея аксессуара была задана актрисой Джейн Биркин, поэтому сумка и была названа в честь актрисы [5]. Однако вице-президент Hermes в интервью для *Forbes* говорит: «У нас не было цели сделать именную сумку, она изначально не носила имени Биркин. И в момент создания не было никакого ажиотажа. Уже позже эта сумка обрела такую популярность, только в 2000-х» [1]. Так, с двухтысячных и до текущего момента, эти сумки являются маркером неоспоримого финансового благополучия. Они объекты желания тех, кто хочет подчеркнуть свой социальный статус и достаток. Почему так происходит?

Kelly и Birkin столь популярны и высоко оцениваемы, во-первых, благодаря грамотной и не типичной для эры перепроизводства маркетинговой стратегии. Невозможно узнать цену на изделия на сайте Hermes, просмотреть каталог, заказать онлайн [9]. Приобрести эти сумки непосредственно у производителя можно исключительно в бутике. Бренд, желая поддерживать спрос на свои изделия, создает искусственный дефицит. Чтобы купить сумку, нужно сначала «доказать свою состоятельность», а именно, купить другой продукции в среднем на 7,000-10,000 евро. Заветные сумки не выставлены на витринах, для их приобретения клиента проводят в особую комнату. Однако чаще всего желающие стать обладателем Kelly или Birkin слышат: «извините, сейчас у нас ничего нет». Если же клиента допускают к покупке, то не обязательно, что ему предложат сумку, которую он попросит. Предоставляемая позиция зависит от внешнего вида покупателя, а именно бренды надетых вещей, кратность бриллиантов, стоимость часов, потому что, желая оставаться на вершинах люксового сегмента, Hermes хочет, чтобы его изделия носились с такими же премиальными брендами. Для избранных же, постоянных клиентов с историей покупок более чем на 20,000 евро, существует опция спецзаказа – самостоятельного подбора материалов для сумки. Причем срок изготовления такого аксессуара в среднем составляет около года, а иногда достигает и двух лет. Стоимость сумки по спецзаказу не отличается, от такой же модели из бутика, потому что каждая позиция производится вручную специалистами бренда. И именно ручная работа, а соответственно, непревзойденное качество является второй особенностью сумок Hermes. В изделиях в бутиках не бывает брака, потому что каждая позиция проходит контроль качества отдельного департамента бренда. Кроме того, на сумки предоставляется пожизненная гарантия.

Говоря о том, почему инвестируют в сумки Hermes, для начала обратимся к их стоимости. Несмотря на невозможность узнать цены на сайте бутика, информацию можно найти на интернет-площадках. Например, на портале *Pursebox*, одном из ведущих онлайн-изданий для новостей и анализа рынка роскоши. Портал сообщает, что цены в бутиках в 2018-2021 годах выросли в среднем на 3-5% в год. Так, в 2019 и 2020 годах цена самой маленькой Kelly в коже Того составила 9,350 долларов, то есть осталась неизменной [6]. А, например, Birkin в коже Того и размере 35 в 2018 стоила 11,900 долларов, а через год уже 12,100 [11]. То есть розничная цена поднялась меньше, чем на 1%. В 2020 цена данной сумки поднялась до 12,300. Но инвесторов больше интересует другое: цена продажи сумки на вторичном рынке или на аукционе, если модель редкая. Например, 26 ноября 2021 года была продана из-под молотка за 4 млн гонконгских долларов или, по текущему курсу, 517,360 долларов *Matte White Himalaya Niloticus Crocodile Diamond Retourné Kelly 28* с 18-каратным белым золотом и бриллиантовой фурнитурой [4]. Но таких сумок единицы. Популярны же и относительно распространенные модели на вторичном рынке можно продать с наценкой минимум в 100%. На платформе *Farfatch* выставлено много Kelly и Birkin, но-

вых и «pre-owned». Например, Birkin 35 голубого цвета, произведенная в 2015 году и бывшая в употреблении, стоит 42,927 долларов, такая же в бутике на данный момент – 12,300 долларов, что ниже в 3,5 раза [8]. И это вполне рядовое отличие цен. Однако для выгодного вложения следует понимать, что цена в бутике зависит только от модели, материала и размера сумки, а на вторичном рынке критериев больше. Естественно предыдущие критерии сохраняются и к ним добавляются цвет, тип фурнитуры, год выпуска, эксклюзивность, состояние и текущие модные тенденции. Для наименьших рисков рекомендуют вкладывать в нейтральные и базовые цвета: черный, бежевый, оттенки коричневого, темно-синий [5].

По сведениям аналитических отчетов The Wealth Report международной консалтинговой компании Knight Frank за 2020 и 2021 годы, сумки Kelly и Birkin стали наиболее выгодными инвестиционным предметом роскоши. Так, в 2019 году они показали рост в 13%, а в 2020 году в 17% [10]. Однако в последнем на данный момент отчете (за первое полугодие 2021 года) сообщается, что среднерыночная стоимость сумок упала на 3% и они покинули первую строчку рейтинга. Впрочем, компания прогнозирует возобновление положительной динамики, называя причиной падения цен пандемию [7]. Таким образом, сумки Kelly и Birkin являются не только красивыми, и статусными аксессуарами, но могут быть и удачной инвестицией для того, кто причастен к миру моды, разбирается в тенденциях, предпочитаемых в текущее время материалах, оттенках и, конечно, уже обладает значительными финансовыми ресурсами. Эти позиции не могут рассматриваться, как единственные или основные вложения. Инвестиции в сумку можно сравнить с вложениями в стартап: возможно случится невероятный рост, а может быть не удастся вернуть даже вложенное. Хотя, сумка надежнее – при самом неблагоприятном исходе ее можно просто использовать по назначению.

Список использованных источников

1. Новой Джейн Биркин не будет. Вице-президент Hermès об инстаграм-блогерах, очереди за сумками и диджитализации моды | Forbes.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/forbeslife/378381-novoy-birkin-ne-budet-vice-prezident-hermes-ob-instagram-blogerah-ocheredi-za> (дата обращения 28.11.2021 г.)
2. Сумки Hermès перестали быть самым доходным активом для инвесторов в роскошь | Forbes.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/finansy/441041-sumki-hermes-perestali-byt-samym-dohodnym-aktivom-dla-investorov-v-roskos> (дата обращения 28.11.2021 г.)
3. Сумки Hermès стали самым доходным предметом роскоши | Forbes.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/milliardery-photogallery/394167-sumki-hermes-stali-samym-dohodnym-predmetom-roskoshi> (дата обращения 28.11.2021 г.)
4. An exceptional, matte white himalaya niloticus crocodile diamond retourné kelly 28 with 18k white gold & diamond hardware | Christies.com [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.christies.com/lot/lot-6345019> (дата обращения 28.11.2021 г.)
5. IS THE BIRKIN BAG WORTH THE INVESTMENT? – The Valut [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rebag.com/thevault/is-the-birkin-worth-the-investment/> (дата обращения 28.11.2021 г.)
6. Hermès Kelly Bag Prices – Retourne and Sellier Styles – Pursebop [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pursebop.com/hermes-kelly-prices-usa/> (дата обращения 28.11.2021 г.)
7. knight-frank-luxury-investment-index-q2-2021-battersea-power-station-event-8443.pdf [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://content.knightfrank.com/research/540/documents/en/knight-frank-luxury-investment-index-q2-2021-battersea-power-station-event-8443.pdf> (дата обращения 28.11.2021 г.)

8. Shop blue Hermes 2015 pre-owned 35 Birkin tote with Express Delivery – Farfetch [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.farfetch.com/shopping/women/hermes-2015-pre-owned-35-birkin-tote-item-15967611.aspx?storeid=> (дата обращения 28.11.2021 г.)

9. The official Hermes online store | Hermes USA [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hermes.com/us/en/> (дата обращения 28.11.2021 г.)

10. the-wealth-report-2021-7865.pdf [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://content.knightfrank.com/research/83/documents/en/the-wealth-report-2021-7865.pdf> (дата обращения 28.11.2021 г.)

11. US Hermès Birkin Bag Prices Including the Sellier Model 2021 – Pursebop [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pursebop.com/new-hermes-birkin-prices-including-the-sellier-model-2021/> (дата обращения 28.11.2021 г.)

WOMEN'S BAG AS AN INVESTMENT

E.D. Tupik

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

The article discusses an unusual way of earning money, namely investing in bags. There are theses explaining why these are, perhaps, the only bags whose cost increases at least twice after being taken out of the boutique.

Keywords: bags, Kelly, Birkin, boutique, secondary market, buyer, investment, client, Hermes, price.

УДК 330.322

АККУМУЛЯЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ СРЕДСТВ В РЕГИОНАЛЬНОМ СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ ЗА СЧЕТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВНЕШНИХ ИСТОЧНИКОВ

М.С. Шейхова, В.Н. Салимова

*ФГБОУ ВО «Донской ГАУ»
П. Персиановский, Россия,
ИСОиП (филиал) ДГТУ
г. Шахты, Россия*

Модернизация экономики России, внедрение достижений научно-технического прогресса ведут к глобальным изменениям, оказывающим значимое влияние на современное общество. Насущной задачей социально-экономического развития России в условиях внешних вызовов является ориентация на освоение и распространение инноваций, максимальное использование новых факторов экономического роста. Нововведения расширяют возможности сельскохозяйственных товаропроизводителей, воздействуя на социально-экономическое развитие сельских территорий Ростовской области.

Ключевые слова: инвестиции, сельское хозяйство, инвестиционная стратегия, агропромышленные кластеры, агробизнес.

Современный этап структурной перестройки, при этом сельскому хозяйству необходимо четко определить точки роста, активно внедрять во все сферы инновационные механизмы, стре-

мится за счет качества повысить конкурентоспособности сельхозпроизводителей, чтобы осваивать новые экспортные рынки сбыта. Далее будет предложена стратегия устойчивого развития сельского хозяйства, как комплексный подход, учитывающий все особенности данной отрасли и Ростовской области, как социально-экономической базы. Стратегические направления развития аграрной экономики области должны формировать территориальные и отраслевые агропромышленные кластеры с учетом их инвестиционного потенциала, на уровне конкретных проектных решений на основе общего стратегического замысла, увязанного со стратегией социально-экономического развития Ростовской области [1].

Безусловно, формирование инвестиционной стратегии является неотъемлемой частью экономического развития аграрного сектора экономики Ростовской области, в ходе которого ее долгосрочные цели согласуются с ресурсным обеспечением агробизнеса в регионе. Поскольку инвестиционные решения по своей сути всегда являются стратегическими, важно, чтобы они обеспечивали развитие аграрного сектора экономики, увеличивали устойчивость сельскохозяйственных организаций к внешним угрозам, усиливали рыночные позиции. Это требует всестороннего анализа альтернативных инвестиционных направлений для оценки их способности соответствовать определенным требованиям. Мы рекомендуем при начальных этапах формирования инвестиционной стратегии придерживаться принципов, правил, которые определяют возможный круг решений, исходя, прежде всего, из сущности стратегии как экономической категории [3].

Оправдывая сущность стратегии, отметим, что она воспринимается как комплекс правил для принятия некоторых решений, оптимально влияющим на рост инвестиционных вливаний извне (таблица 1).

Таблица 1 – Принципы формирования инвестиционной стратегии для реализации задач устойчивого развития аграрного сектора экономики Ростовской области

Принцип	Трактовка сущности принцип
Обеспечения подчиненности общей стратегии развития	Принятие таких инвестиционных решений, реализация которых обеспечивала бы достижение общих стратегических целей, укрепление конкурентных позиций сельского хозяйства и рост его рыночной стоимости
Сбалансированности и эволюции	Обоснование направлений инвестирования с учетом соответствия изменений в бизнес-системе и среде хозяйствования в планируемой перспективе, обеспечение сбалансированного развития всех составляющих бизнес-системы во избежание ее дисфункции, повышение ее устойчивости и способности противостоять внешнему грезам
Выполнимости	Наличие ресурсного потенциала сельского хозяйства (в разрезе видов ресурсов - трудовых, технологических, финансовых и т.д., которые охватывают имеющиеся ресурсы или возможность их привлечения со стороны на приемлемых условиях) для реализации инвестиционных программ (проектов), предусмотренных общей стратегией развития
Окупаемости	Обеспечение превышения результатов от реализации инвестиционных проектов над вложением в них капитала по окончании срока реализации проекта в сельском хозяйстве
Эффективности	Превышение уровня доходности над убыточностью инвестиционного проекта на весь срок проектной эксплуатации с учетом суммы сделанных в этот проект инвестиций
Конкурентоспособности	Выбор направлений и объектов инвестирования из альтернативных по критерию высокой капиталотдачи и усилению конкурентоспособности агробизнеса, что делает определяющим критерий достижения инновационной монополии в долгосрочной перспективе сельскохозяйственной организации в сельском хозяйстве
Ограниченной рациональности	Учитывает ограниченную способность лиц, принимающих решения, к аккумуляции всей информации, касающейся условий инвестирования, что влияет на их оценку привлекательности и целесообразности инвестиционных проектов и делает невозможным выбор лучшего решения из позиций сельскохозяйственной организации

Важно заметить, что разработка стратегий должна опираться в первую очередь на дальнейшую капитализацию организации. Для этого, перед ее разработкой следует учесть особенности отрасли, территориальную принадлежность, конъюнктуру рынка и долю собственных и заемных средств сельхозпроизводителей. В Ростовской области, как и во многих регионах России, большинство мер в сфере инвестиционной политики по-прежнему направлены на поддержание объемов производства и краткосрочное кредитование сельскохозяйственных организаций с целью пополнения оборотных средств, а не на стимулирование инвестиций с целью устойчивого развития аграрного сектора экономики [2].

Предлагаем на ваше рассмотрение ряд мер для стимулирования частных инвестиций в АПК. Например, возмещение части прямых затрат на инвестиционный проект, равный 20 %; предоставление налоговых каникул по уплате региональных налогов инвестору, выкуп старой сельскохозяйственной техники, возмещение ставки инвестиционного кредита ежемесячного платежа в банк в текущем периоде, предоставление производственных площадок и выделение земель сельскохозяйственного назначения, льготное подключение к электросетям.

Важно отметить, что инвестиционная стратегия должна опираться на принцип увеличения доли частных инвестиций по отношению к государственным. На данный момент существуют прямые инвестиции частного бизнеса, но их доля не существенна, данные вложения единичны, поэтому являются больше исключением, чем правилом. Мы считаем, что именно прямые (стратегические) инвестиции являются важным катализатором роста экономики в сельском хозяйстве Ростовской области, поскольку они являются не только источником новых капиталовложений, но и, что особенно важно, открывают доступ к наукоемким технологиям, эффективным способам управления и маркетинга. Инвестиционный портфель в Ростовской области должен содержать инвестиционные кластеры, объекты, привлекательные не только с точки зрения будущей доходности, но и с точки зрения накопления новых ресурсных возможностей, обеспечивать реализацию синергической составляющей развития АПК края.

При этом портфель капиталов является источником ресурсного обеспечения для формирования портфеля реальных инвестиций, а следовательно – и финансовых, которые будут обеспечивать проникновение агробизнеса и инвестора в новые привлекательные зоны хозяйствования (как в отраслевом, так и региональном разрезе). Учитывая специфику отрасли, закономерным будет анализ показателей агроёмкости в сельском хозяйстве Ростовской области, разделяя их на качественные и количественные. Их динамика определяет тенденцию развития региональной экономики, системно определяя уровень и качество жизни, а также продовольственную и экологическую безопасность Ростовской области [4].

Предлагаем для эффективной реализации стратегии устойчивого развития сельского хозяйства в Ростовской области предусмотреть привлечение финансовых ресурсов негосударственных инвесторов, и не только отечественных, но и зарубежных, например, банки, лизинговые компании, различного рода фонды, в том числе паевые инвестиционные фонды. Инвестиционный процесс реализуется за счет привлеченных ресурсов, формирование которых определяют основные этапы реализации инвестиционной стратегии.

Список использованных источников

1. Формирование инновационной модели развития предприятий АПК: теоретические основы, приоритеты и инструменты реализации: монография / О.Н. Бунчиков, С.Г. Сафонова, М.А. Холодова, М.С. Шейхова; Донской ГАУ ; ФГБНУ Федеральный Ростовский аграрный центр (ФРАНЦ). – Персиановский : Донской ГАУ, 2020. – 188 с.
2. Сафонова, С.Г. Развитие агробизнеса Ростовской области в условиях новых возможностей и ограничений/ С.Г. Сафонова, М.С. Шейхова // Московский экономический журнал. – 2019. – № 12. – С. 91.

3. Холодова, М.А. Об обновленных формах государственной поддержки сельского хозяйства региона / М.А. Холодова, С.Г. Сафонова, М.С. Шейхова // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2019. – № 11 (109). – С. 42-50.

4. Федоров, В.Х. Основные подходы к управлению устойчивым развитием сельских территорий Дона / В.Х. Федоров, С.Г. Сафонова, М.С. Шейхова, Н.М. Кувичкин // Московский экономический журнал. – 2020. – № 8. – С. 30.

ACCUMULATION OF INVESTMENT FUNDS IN REGIONAL AGRICULTURE THROUGH THE USE OF EXTERNAL SOURCES

M.S. Sheikhova, V.N. Salimova

*FGBOU VO «Donskoy GAU»
P. Persianovsky, Russia,
ISOiP (branch) of DSTU
Shakhty, Russia*

The modernization of the Russian economy, the introduction of achievements of scientific and technological progress lead to global changes that have a significant impact on modern society. The urgent task of Russia's socio-economic development in the face of external challenges is to focus on the development and dissemination of innovations, the maximum use of new factors of economic growth. Innovations expand the opportunities of agricultural producers, affecting the socio-economic development of rural areas of the Rostov region.

Keywords: investments, agriculture, investment strategy, agro-industrial clusters, agribusiness.

УДК 658.562

ИНСТРУМЕНТЫ ПОДДЕРЖАНИЯ СПРОСА НА МОНЕТИЗАЦИЮ В GACHA-ИГРАХ

В.С. Юрьева¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В данной статье освещаются способы поддержания спроса на монетизацию в играх жанра gacha. В ходе работы были определены типы экономики игровых валют, обозначен тип ресурсов в gacha-играх, а также проанализирована дальнейшая работа с игровыми ресурсами и их монетизацией.

Ключевые слова: игровая валюта, дефицит, динамические ресурсы, игровая экономика, потребитель

Gacha-игры – жанр компьютерных и мобильных игр, в основе которого стоит схема монетизации, позволяющая получать виртуальный игровой предмет за трату как игровой, так и реальной валюты.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

Игры данного жанра пришли к нам напрямую из Азии, где такая вещь как покупка внутриигровой валюты и предметов, или же «донат», считается абсолютно нормальным вкладом своих сбережений, без которого многие пользователи просто не видят смысла в игре.

Однако среднестатистический европейский или западный потребитель не привык вкладывать деньги в развитие своего персонажа или аккаунта. Нам привычнее вариант с разовой покупкой игры и дополнительного контента для нее. По крайней мере, так было до появления игр с Gacha-элементами. Статистика показывает, как стремительно растут доходы проектов данного жанра среди мировой аудитории. Так, например, Genshin Impact, пока что самой успешной представительнице Gacha-игр, удалось собрать \$1 млрд за шесть месяцев после выхода, что является рекордным временем среди остальных мобильных игр.

Так как подобные бесплатные проекты рассчитаны на продолжительную игру, разработчикам приходится грамотно продумывать способы воздействия на потребителя.

Основная задача разработчиков для эффективного поддержания спроса на донат со стороны пользователей – четко продуманная игровая экономика, позволяющая держать в узде заинтересованность игроков.

Будет ошибкой считать, что экономика – это только аспект игры, определяющий получение и трату внутриигровых ресурсов.

Экономики делятся на разные типы:

Активные – когда игрок может сам тратить получаемые ресурсы;

Пассивные – когда игрок не может влиять на трату ресурсов;

Статические – когда игрок не влияет на скорость получения ресурса;

Динамические – когда игрок может изменять скорость получения ресурса;

Скрытые – когда игрок не видит самого ресурса;

Прозрачные – когда игроку видим ресурс;

Линейные – когда со временем игры объёмы ресурса не меняются;

Инфляционные – когда объёмы и масштабы изменяются со временем.

Особенностью Gacha-игр является то, что все необходимые ресурсы становятся динамическими за счет предлагаемой монетизации, что, по сути, является очень агрессивным шагом со стороны разработчиков, который должен отталкивать игрока. Мы рассмотрим инструменты поддержания спроса, позволяющие избежать фрустрации и ухода потребителя, но при этом склоняющие его к вложениям в игру.

Искусственное замедление игрового процесса – самый действенный, но при этом очень опасный способ. Некоторые игры грешат резким переходом от стадии, где игровая экономика идеально работает на потребителя, до момента, когда потребитель понимает, что без дополнительных вложений развитие теряет былой темп. Зачастую такая безысходность отпугивает игроков, особенно если потраченное время и силы на развитие в игре не вызывают страха потери при мысли об уходе.

В gacha-играх с грамотно продуманной внутриигровой экономикой чаще всего встречается схема со стартовыми накоплениями, когда игрок плавно подходит к дефициту ресурса, после чего резко происходит отскок, и потребитель ненадолго возвращается к моменту изобилия ресурса. Данная схема повторяется периодически, постепенно сводя на минимум частоту отскока.

Игрок, оказавшись в некомфортных условиях, более склонен к монетизации, однако в дальнейшем он все еще может рассчитывать на собственные силы, не разочаровываясь в том, как проходит его игровой процесс. Не менее распространенным способом являются «выгодные» предложения в виде ежемесячной подписки с ежедневно выдающимся инфляционным ресурсом или боевого пропуска с динамическими ресурсами, которые ещё не находятся в стадии инфляции, но очень близки к этому.

Подписки работают исключительно за счет завышенных цен на покупку внутриигровой валюты и ее дефицита. Примером грамотного взаимодействия между бесплатно получаемой валютой и валютой за покупку подписки можно увидеть в ранее упомянутой игре Genshin Impact.

Получаемое количество валюты за ежедневную игровую деятельность составляет 37,5 % (60 примогоемов) от цены одной крутки баннера с персонажем или оружием, в то время как 56,25 % (90 примогоемов) валюты даётся за вход в игру при наличии подписки. Таким образом у нас не выходит полная цена крутки (160 примогоемов), однако оставшиеся проценты легко добываются во время игрового процесса, так что до какого-то момента игрок даже не чувствует эту разницу, делая минимум одну крутку в день. Но если игровые возможности по добычи валюты закончатся благодаря ранее описанному замедлению игрового процесса, то эти 6,25 % (10 примогоемов) могут подтолкнуть пользователя купить игровую валюту в минимальном предложенном варианте, ведь он уже привык делать одну крутку в день. Таким образом, разработчики получают двойную выгоду, пока игрок думает, что он смог приобрести выгодную для него игровую подписку.

Боевые пропуска работают по принципу циклического дефицита. Так как gacha-игры могут похвастаться огромным количеством разных ресурсов помимо донат-валюты, игроку очень легко отказаться в ситуации, когда любой из ресурсов резко становится дефицитным. Циклический дефицит предполагает, что одна валюта находится в изобилии, другая в режиме активной траты, а третья в стадии дефицита. Постепенно они меняются местами, что не остаётся незамеченным игроком.

Боевой пропуск предлагает нам все необходимые ресурсы, даже те, которые в обычных играх должны быть статическими.

Поэтому потребитель, зная, что со временем ему будет не хватать каждого из предлагаемых ресурсов, имеет еще большую мотивацию для покупки пропуска. Но самым главным аспектом, склоняющим потребителя к покупке игровой валюты, является именно gacha-элемент игры. Он очень схож с тем, как работают лотереи или казино. Игрок попадает в когнитивную ловушку, не понимая, как работает теория вероятности. Так, например, при игре в «Орел и решка», если человеку пять раз выпадет орел, он будет думать, что в следующий раз точно должна выпасть решка, но этого не происходит. Это работает и в gacha-играх, ведь игрок надеется, что чем больше неудач он испытал, тем выше окажется вероятность «выигрыша» в следующих попытках.

В еще большую ловушку потребителя загоняет прописанный процент выпадения редкого и легендарного игрового предмета, а также искусственная граница, начиная с которой этот процент повышается.

Так потребитель, оказавшись в ситуации, когда ему осталось совсем немного, чтобы эту самую границу переступить, склонен к импульсивным покупкам. Gacha-элемент в играх может показаться очередной механикой, играющей на нашей неспособности избежать принципа «кнута и пряника», однако данная система все еще хорошо работает с остальными игровыми механиками, позволяя потребителю вкладываться в свой прогресс без наличия соревновательного аспекта, что делает феномен gacha-игр еще интереснее.

Список использованных источников

1. Евгений Судак «Базовые принципы игровой экономики. Часть I.» [Электронный ресурс]: официальная статья – Режим доступа: https://gdcuffs.com/monetization_in_games1/ (дата обращения 30.11.2021 г.)
2. Taija Kanerva «Cultures Combined: Japanese Gachas Are Sweeping F2P Mobile Games In The West» [Электронный ресурс]: официальная статья – Режим доступа: <https://www.gamerefinery.com/japanese-gachas-sweeping-f2p-games-west/> (дата обращения 30.11.2021 г.)
3. Will Luton «Free-to-Play: Making Money From Games You Give Away» [Электронный ресурс]: официальный документ – https://books.google.ru/books?id=QIXNquWvB2oC&pg=PA88%7C&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false (дата обращения 30.11.2021 г.)

TOOLS TO MAINTAIN DEMAND FOR MONETIZATION IN GACHA-GAMES

V.S. Iureva

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article highlights ways to maintain demand for monetization in gacha genre games. In the course of the work, the types of the economy of game currencies were determined, the type of resources in gacha games was designated, and further work with game resources and their monetization was analyzed.

Keywords: game currency, scarcity, dynamic resources, game economy, consumer

УДК 338

ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ПАЕВЫЕ ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ФОНДЫ

И.А. Якубовский¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Сегодня инвестирование на фондовом рынке выступает одним из способов управления своими финансами. Правильное использование инструментов инвестирования помогает человеку текущий, резервный и инвестиционный капитал. Но далеко не каждый человек имеет возможность и желание разбираться в основах инвестиционных процессов, а после тратить время на изучение и анализ рынков. В таком случае людей есть возможность использовать такой инвестиционный механизм как ПИФ.

Ключевые слова: инвестиционные фонды, акции, паи, ликвидность, вкладчик, ценные бумаги.

Паевые инвестиционные фонды (ПИФ) – это форма коллективных инвестиций, при которой средства пайщиков собираются воедино и инвестируются управляющей компанией в ценные бумаги или другие активы с целью получения дохода.

Принцип действия паевого инвестиционного фонда – это принцип доверительного управления, только в этом случае в управление отдаются средства не индивидуального вкладчика, а совместные средства какого-либо сообщества с общим фондом. Средства внесённые вкладчиками передаются управляющему в управляющей компании. Однако эти денежные средства не принадлежат управляющему, он действует как доверительный управляющий, то есть управляет этими средствами и несёт ответственность за их управление. По этому паевой инвестиционный фонд является имущественным комплексом, а не юридическим лицом.

ПИФ обладает рядом характерных черт:

- Объединение средств мелких вкладчиков;
- Сумма взносов подтверждается количеством паев;

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

- Передача имущества фонда в доверительное управление управляющей компании, имеющей лицензию на управление активами ПИФ и НПФ;
- ПИФ не является налогоплательщиком, так как не является юридическим лицом;
- Налогом облагается доход вкладчика, который возникает при продаже пая;

Рассмотрим, как формируется паевой инвестиционный фонд. Кто-то должен собрать мелких вкладчиков, составить с ними инвестиционную декларацию, определить стратегию фонда. Самостоятельно вкладчикам собраться невозможно, поэтому кто-то должен взять на себя организационную обязанность, это делает управляющая компания имеющая лицензию на управление активами паевых инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов. Начальным этапом является разработка правил фонда, где прописана стратегия фонда, тип фонда и т.д. Правила фонда должны быть утверждены Центральным Банком. После утверждения правил фонда, управляющая компания предлагает всем желающим приобрести паи. Это предложение называют офертой. После этого, инвесторы, ознакомившись с правилами фонда, начинают приобретать паи. После оплаты инвестиционных паев, инвестору открывается лицевой счёт, а внесённые им деньги составляют активы данного инвестиционного фонда, которыми управляет управляющая компания на принципах доверительного управления.

Теперь рассмотрим подробнее каких видов существуют паевые инвестиционные фонды:

1. Открытые фонды.

Характерной чертой данного инвестиционного фонда является возможность инвестора приобрести паи или предъявить паи к выкупу управляющей компании ежедневно. Таким образом паи открытых фондов абсолютно ликвидны. Минусом таких фондов является малая доходность, обусловленная тем, что управляющий должен держать активы в высоколиквидной форме, что бы в случае чего у него была возможность выкупить паи у инвесторов при их желании. Высоколиквидная форма поддерживается за счёт инвестиций в ценные бумаги, которые легко купить и продать, но эти бумаги достаточно дорогие, это и влияет на доходность.

2. Интервальные фонды.

Такому виду инвестиционных фондов характерно то, что инвестор имеет возможность приобрести паи или предъявить паи к выкупу управляющей компании только в установленные периоды времени, но не реже одного раза в год. Эти периоды прописаны в правилах фонда. В связи с тем, что никто из вкладчиков, в течении определённого количества времени, не может вывести свои средства из активов, управляющий может прибегать к более рискованной, агрессивной стратегии, для того чтобы больше заработать более высокую доходность. В следствии с этим такого вида инвестиционные фонды имеют средний уровень ликвидности.

3. Закрытые фонды.

Фонды такого вида создаются на длительный срок. Погашение паев происходит при ликвидации фонда. В связи с этим фонды такого вида имеют низкий уровень ликвидности. Примером закрытого фонда является фонд недвижимости.

Для того что бы сделать закрытые фонды более привлекательными для инвесторов многие управляющие компании проводят процедуру вывода паев закрытых фондов на биржу. В этом случае, если вкладчик захочет получить свои вложенные средства до того, как фонд закончит функционировать, паи будет выкупать не управляющая компания, а другой инвестор на бирже.

Также ПИФы классифицируются по направлению инвестирования:

- Фонды акций;
- Фонды облигаций;
- Смешанные фонды;
- Индексные фонды;
- Фонды недвижимости;
- Венчурные фонды.

Чтобы подытожить вышесказанное определим плюсы и минусы паевых инвестиционных фондов.

Неотъемлемым плюсом является доступность широкой массе населения за счет низкого порога вхождения. Немаловажным плюсом является то, что у вкладчика нет необходимости знать всех тонкостей инвестирования, грамотное управление его средствами обеспечивает управляющая компания. Также можно выделить, что средства, которые находятся в ПИФе не облагаются налогом. Только в том случае, если вкладчик захочет вывести свои средства из фонда, ему придётся заплатить подоходный налог. У паевых инвестиционных фондов вероятная доходность значительно выше чем у депозитов в банке. Однако кроме плюсов есть и минусы, которые нужно учесть. Во время серьёзного кризиса доходность ПИФов уходит в минус. Средства ПИФов не имеют государственной защиты, как банковские вклады. При общем падении цен на рынке ПИФ не может избавиться от всех дешевеющих активов и перевести их в деньги, то есть в такой ситуации вкладчик не сможет вывести свои средства из фонда немедленно.

Список использованных источников

1. Паевой инвестиционный фонд (ПИФ) и пай – что это такое и как на нем заработать // URL: <https://www.finam.ru/education/likbez/paevoiy-investicionnyiy-fond> (Дата обращения: 25.11.2021).
2. Что такое ПИФы – обзор понятия и рейтинг ПИФов. //URL: <https://biznesmenam.com/finansii/chto-takoe-pif-paevoj-investicionnyj-fond>.
3. ПИФ-главный минус или как теряют деньги в паевых фондах. // URL: <https://vse-dengy.ru/upravlenie-finansami/pifyi/pif-nedostatok-sryityie-komissii.html>.

PECULIARITIES OF INVESTING IN MUTUAL FUNDS

I.A. Ykubovskii

*Saint-Petersburg State University of Industrial Technologies and Design,
g. Saint-Petersburg, Russia*

Today, investing in the stock market acts as one of the ways to manage one's finances. Proper use of investment tools helps a person to have current, reserve and investment capital. But not every person has the opportunity and desire to understand the basics of investment processes, and then spend time studying and analyzing the markets. In this case, people have the opportunity to use such an investment vehicle as a mutual fund.

Key words: investment funds, shares, units, liquidity, depositor, securities.

УДК 657.1

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В.В. Буторина, Т.Ю. Лушникова

*Челябинский государственный университет,
г. Челябинск, Россия*

Управление человеческими ресурсами является неотъемлемой частью менеджмента организации. Для образовательных организаций человеческий фактор имеет особое значение. Наличие высокопрофессиональных педагогических (научно педагогических) кадров влияет на возможности учебного заведения по осуществлению определенной образовательной деятельности, получение лицензий и решение вопросов аккредитации, а также на престижность учебного заведения, его рейтинг, конкурентоспособность среди учебных заведений и непосредственно на качество образовательной деятельности. Следовательно, значение эффективности управления человеческими ресурсами для успешности функционирования и развития учебных заведений растет в разы.

Целью данного исследования является изучение модели управления изменениями человеческими ресурсами в образовательной организации.

Ключевые слова: человеческие организации, персонал, образовательная организация, учебное заведение, работники.

Человеческие ресурсы или личный состав образовательной организации составляют ее персонал, сочетающий составные части трудового коллектива организации – конкретных личностей с их неповторимыми характерами, запросами, поведением, переживаниями. Человеческие ресурсы образовательной организации рассматриваются в качестве важного актива с точки зрения навыков и умений. Человеческие ресурсы являются ценным источником конкурентного преимущества, обеспечивают организации определенную гибкость и приверженность со стороны окружения. В данном контексте выделяют два источника конкурентного преимущества [1]:

- исключительные способности к исключительной компетентности персонала образовательной организации;
- исключительные ресурсы, которых не имеют другие образовательные организации.

Обеспечение эффективной работы человеческих ресурсов, формирующих персонал образовательной организации, требует последовательности определенных действий, то есть управления, которое обеспечивает целенаправленное воздействие на деятельность людей с целью достижения эффективности и развития данной организации. В общем, в управлении человеческими ресурсами рассматривают деятельность, направленную на формирование человеческих ресурсов образовательной организации и их координацию [5].

Управление человеческими ресурсами определено как стратегический и согласованный подход к управлению наиболее ценными активами образовательной организации – людьми, работающими там и индивидуально, и коллективно вносят свой вклад в достижение ее целей [2]. Управление человеческими ресурсами связывают с «совокупностью взаимосвязанных политик с идейно-философским обоснованием на основе рассмотрения четырех аспектов:

- конкретная совокупность убеждений и предположений;
- стратегическая направленность;
- информационное обеспечение решений об управлении людьми;

– центральное привлечение руководителей среднего звена опора на набор «рычагов» формирования трудовых отношений» [4].

Таким образом, в основе концепции управления человеческими ресурсами составляет идея о возрастающей роли личности работника, его участия в процессах управления, важность умения формировать и направлять умения и навыки в соответствии с задачами, которые встают перед образовательной организацией.

Система управления человеческими ресурсами учебного заведения представляет собой комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, методов и соответствующего механизма управления, направленных на повышение эффективности и результативности труда работников учреждения и качества работы учебного заведения в целом.

Система управления человеческими ресурсами учебного заведения включает следующие подсистемы, обеспечивающие основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы [2]:

- подсистема общего и линейного руководства, осуществляющая управление учебным заведением в целом и его функциональными подразделениями;

- подсистема планирования и маркетинга, выполняющая разработку кадровой политики, стратегию управления персоналом, анализ кадрового потенциала, рынка труда, организации кадрового планирования, прогнозирование потребности в персонале;

- подсистема управления набором и учетом персонала (занимается привлечением, отбором персонала, перемещением, поощрением, увольнением работников, а также делопроизводством в системе управления человеческими ресурсами);

- подсистема управления трудовыми отношениями (анализирует и регулирует отношения в коллективе учебного заведения, управляет конфликтами и стрессами, осуществляет социально-психологическую диагностику, следит за соблюдением этических норм, взаимодействует с профсоюзами);

- подсистема обеспечения нормальных условий труда (следит за соблюдением психологических, медицинских, эргономичных, технологических условий и безопасности труда);

- подсистема управления развитием персонала (осуществляет обучение, переподготовку, адаптацию новых работников, оценку и аттестацию кадров, обеспечивает карьерное развитие работников);

- подсистема управления мотивацией персонала к профессиональной деятельности (разрабатывает и внедряет системы материального и нематериального поощрения работников);

- подсистема развития организационной структуры управления;

- подсистема правового обеспечения;

- подсистема информационного обеспечения.

Управление человеческими ресурсами образовательной организации осуществляется через систему управленческих решений, содержательно связанными с тремя группами управленческих проблем. При этом используются три группы методов:

- диагностические (анкетирование, тестирование, социологический опрос, наблюдение, игровые упражнения);

- организационные (планирование, распределение обязанностей, координация деятельности);

- практические (организационно-педагогические, социально-психологические, маркетинговые).

Руководитель, его заместители и соответствующие комиссии составляют постоянную часть системы управления человеческими ресурсами организации. Вариативная часть данной системы включает в себя представителей коллегиального и коллективного уровней управления, причем коллективные органы управления выполняют функции посредников, определяя, кто

именно из следующего уровня должен участвовать в соуправлении при решении конкретной управленческой проблемы.

Управление человеческим ресурсом образовательной организации осуществляется по алгоритму: сбор информации; анализ результатов и формулирование управленческой проблемы; делегирование полномочий конкретной комиссии; разработка решения проблемы на комисиональном уровне с возможным привлечением представителей других комиссий, а также членов коллективных органов управления организацией [3].

Таким образом, по результатам исследования можно утверждать, что управление человеческими ресурсами в образовательной организации является стратегически важной функцией управления учебным заведением и должна рассматриваться как отдельный и особенно сложный аспект деятельности учебного заведения. Работа персонала образовательной организации является одной из разновидностей работы и необходимой составной частью общественного труда, непосредственно связанной со всем механизмом общественного воспроизводства.

Список используемой литературы

1. Александрова, Т.Г. Управление персоналом: методические указания к практическим занятиям / Т.Г. Александрова // Оренбург: ГОУ ОГУ, 2017. – 63 с.
2. Амстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. - 8-е изд. - СПб. Питер. 2016. – 832 с.
3. Дайнека, А.В. Управление персоналом / А.В. Дайнека. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 292 с.
4. Мальцева, Т.И. Система управления персоналом образовательного учреждения // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Международной научной конференции. Пермь: Меркурий, 2016. – С. 43-44.
5. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом. Исследование, оценка, обучение. – Москва: Юрайт, 2016.

A MODEL FOR HUMAN RESOURCE CHANGE MANAGEMENT IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

V.V. Butorina, T.Yu. Lushnikova.

*Chelyabinsk State University,
Chelyabinsk, Russia*

Human resource management is an integral part of an organization's management. For educational organizations, the human factor is of particular importance. The presence of highly professional pedagogical (scientific pedagogical) personnel affects the ability of an educational institution to carry out certain educational activities, obtain licenses and resolve accreditation issues, as well as the prestige of an educational institution, its rating, competitiveness among educational institutions and directly on the quality of educational activities. Consequently, the importance of the effectiveness of human resource management for the success of the functioning and development of educational institutions is growing at times.

The purpose of this study is to study the model of managing changes in human resources in an educational organization.

Key words: human organizations, personnel, educational organization, educational institution, employees.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ: ПЕРЕХОД К НОВЫМ ТРЕБОВАНИЯМ

О.А. Вдовина

*ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»,
г. Пенза, Россия*

В статье представлены ключевые изменения в организации процесса подготовки кадров высшей квалификации. Освещены подходы к разработке программ аспирантуры в соответствии с новой нормативной документацией.

Ключевые слова: аспирантура, научно-педагогические кадры, федеральные государственные требования.

Законом об образовании в Российской Федерации, принятым в 2012 году [6], аспирантура признана одним из уровней профессионального образования. Официальное обозначение аспирантуры звучит так: «высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации, осуществляемая по результатам освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре».

В соответствии с федеральным законом подготовка аспирантов с 2014 года осуществляется по федеральным государственным образовательным стандартам высшего образования, по аналогии с подготовкой бакалавров и магистров, в РФ ушли от подготовки аспирантов по научным специальностям к разработке основных образовательных программ по направлениям. В связи с этим в подготовке научно-педагогических кадров на первый план вышел образовательный, а не научный компонент. От аспирантов практически перестали требовать защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук. Для получения диплома об окончании аспирантуры с присвоением квалификации «Исследователь. Преподаватель-исследователь» достаточно защитить выпускную научно-квалификационную работу, точнее – представить научный доклад по результатам подготовленной научно-квалификационной работы. Отметим, что оценку работы на государственной итоговой аттестации должна проводить комиссия, представляющая не научное сообщество, а «государственная экзаменационная комиссия, которая состоит не менее чем из 5 человек, из которых не менее 50 процентов являются ведущими специалистами - представителями работодателей и (или) их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности и (или) представителями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, осуществляющих полномочия в соответствующей области профессиональной деятельности». [2] Подчеркнем, что основной задачей государственных экзаменационных комиссий является определение соответствия результатов освоения аспирантом образовательной программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Перевод подготовки аспирантов в образовательную плоскость повлек за собой изменение в подходах к государственной аккредитации программ аспирантуры. Требования к методическому, кадровому, материально-техническому обеспечению реализации программ не отличались от требований к программам подготовки бакалавров и магистров.

В этот период значительно снизилась численность аспирантов, проходящих подготовку в высших учебных заведениях и научных организациях, резко сократилось число защит диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук выпускниками аспирантуры (табл.1).

Таблица 1 – Подготовка научно-педагогических кадров в аспирантуре (человек) [1]

Год	Численность аспирантов	Прием в аспирантуру	Выпуск из аспирантуры	В том числе (из гр. 4) с защитой диссертации
2010	157437	54558	33763	9611
2015	109936	31647	25826	4651
2019	84265	24912	15453	1629

С 2010 года численность аспирантов сократилась более, чем на 45 %, прием в аспирантуру снизился более, чем на 50 %, число же защит диссертаций выпускниками аспирантуры сократилось на 80 %. Если в 2010 году заканчивали аспирантуру с защитой диссертации на соискание ученой степени кандидата наук 28 %, в 2015 году – 18 %, то в 2019 году на выпуске защитили диссертации только 10 % аспирантов. Очевидно, что цель обучения в аспирантуре для 90 % совсем не защита диссертации. Конечно, причина этого кроется не только в переводе аспирантуры в образовательный компонент из научного, этому способствовала и общая утрата интереса молодежи к науке, и сокращение числа диссертационных советов.

Очевидные проблемы в подготовке научно-педагогических кадров, резкое падение эффективности обучения в аспирантуре обусловили необходимость реформирования в сфере подготовки кадров высшей квалификации.

В декабре 2020 года внесены существенные изменения в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», коснувшиеся, в первую очередь, подготовки аспирантов. Подготовка кадров высшей квалификации осталась уровнем образования, но изменился принципиальный подход к обучению в аспирантуре.

Обучение по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре вновь осуществляется по научным специальностям, предусмотренным номенклатурой научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени. [3] Министерством науки и высшего образования устанавливается соответствие направлений подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре научным специальностям. На основании этого документа высшее учебное заведение или научная организация сможет заявлять те научные специальности, которые будут внесены в лицензию на ведение образовательной деятельности.

На смену федеральным государственным образовательным стандартам по программам аспирантуры приходят федеральные государственные требования, согласно которым в программах подготовки аспирантов на первый план выходит научный компонент. Научная составляющая включает в себя [4]:

- научную деятельность аспиранта, направленную на подготовку диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;
- подготовку публикаций по основным научным результатам диссертации;
- промежуточную аттестацию по этапам выполнения научного исследования.

Итоговая аттестация в соответствии с новыми федеральными государственными требованиями предусматривает не государственный экзамен и защиту научно-квалификационной работы, а проводится в форме предварительной защиты диссертации и оценки ее на соответствие требованиям, предъявляемым к работам, которые представляются в диссертационные советы.

Следует отметить, что выпускнику аспирантуры теперь не будет присваиваться квалификация «Исследователь. Преподаватель-исследователь». Отменяются дипломы об окончании аспирантуры, на смену – свидетельство об окончании. Законодательство предусматривает выдачу тем, кто успешно прошел итоговую аттестацию по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, заключения о соответствии диссертации на соискание ученой степени кандидата наук критериям, предъявляемым к ним, и свидетельства об окончании

аспирантуры. Но основным документом об успешном окончании аспирантуры (включая своевременную защиту диссертации) все-таки остается диплом кандидата наук.

Согласно новому законодательству отменяется государственная аккредитация программ аспирантуры, остается только лицензирование и соответственно лицензионный контроль.

Утверждение новой номенклатуры научных специальностей требует изменений нормативно-методического обеспечения подготовки аспирантов и представления диссертаций в диссертационные советы. Кроме того, что изменились шифры научных специальностей, ряд научных специальностей отсутствуют в новой номенклатуре, появились новые научные специальности. Например, отсутствуют специальности «Управление в социальных и экономических системах», «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами; экономика труда; маркетинг; менеджмент)», но включены «Управление в организационных системах», «Региональная и отраслевая экономика», «Менеджмент».

Подготовка аспирантов по новым федеральным государственным требованиям начинается с первого сентября 2022 года. Для этого вузы и научные организации должны разработать программы подготовки научных и научно-педагогических кадров. Предстоит большая работа по методическому и нормативному обеспечению перехода аспирантуры из образовательной составляющей деятельности вуза в научную. Для качественной реализации этого процесса требуются порядок организации подготовки аспирантов в высших учебных заведениях и научных организациях, паспорта научных специальностей, проекты которых на данный момент обсуждаются научным сообществом, программы кандидатских экзаменов по научным специальностям в соответствии с новой номенклатурой.

Список использованных источников

1. Индикаторы образования: 2021: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, В. И. Кузнецова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2021.

2. Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 18 марта 2016 г. № 227) [Электронный ресурс] // URL: garant.ru (дата обращения: 26.11.2021).

3. Приказ Минобрнауки России от 24.02.2021 №118 «Об утверждении номенклатуры научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени, и внесении изменения в Положение о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 ноября 2017 г. № 1093».

4. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.10.2021 № 951 «Об утверждении федеральных государственных требований к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), условиям их реализации, срокам освоения этих программ с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий аспирантов (адъюнктов)»

5. Резник, С.Д., Чемезов И.С. Институт аспирантуры российского вуза: состояние, проблемы и перспективы развития / С.Д. Резник, И.С. Чемезов // Вестник Томского государственного университета. – 2018. – №430. – С.159-168.

6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 26.05.2021) [Электронный ресурс] // URL: garant.ru (дата обращения: 26.11.2021).

TRAINING OF HIGHLY QUALIFIED PERSONNEL: TRANSITION TO NEW REQUIREMENTS

O.A. Vdovina

*FSBEI HE «Penza State University of Architecture and Construction»,
Penza, Russia*

The article presents the key changes in the organization of the process of training highly qualified personnel. The approaches to the development of postgraduate programs in accordance with the new regulatory documentation are highlighted.

Keywords: postgraduate studies, scientific and pedagogical personnel, federal state requirements.

УДК 65.012.51

СОДЕРЖАНИЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ДЕЛАМИ (НА ПРИМЕРЕ ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

К.И. Гильмуллина, Л.П. Кузьмина

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

Процесс принятия решения во многом зависит от взаимодействия структурных подразделений в университете. В статье дана характеристика описываемого структурного подразделения, а также выделены особенности принятия решений в зависимости от направления деятельности.

Ключевые слова: университет, управление делами, подразделение, решение.

Основа управления любой организации заключается в правильности принятия решений. Применение принципов, методов, способов и моделей принятия решений способствует повышению эффективности управленческой деятельности руководителя. Любая система управления, в которой функционирует формализованная подсистема принятия решений, представляет собой совокупность процессов, направленных на реализацию ее основных целей.

Для исследования темы было выбрано структурное подразделение Казанского государственного энергетического университета Управление делами, в функции которого входит:

- разработка стандартов и нормативно-правовых актов на выполнение основных делопроизводственных операций;
- организация учета и хранения законодательных и нормативных актов, поступающих в университет, а также издаваемых ректором;
- методическое руководство организации делопроизводства в структурных подразделениях и консультирование работников по вопросам оформления документов;
- организация своевременного рассмотрения поступающих документов, осуществление контроля оформления документов;
- регулирование хода исполнения документов, контроля прохождения, оформления и исполнения документов в установленный срок;
- разработка сводной номенклатуры дел университета, обеспечение хранения дел и оперативного использования документной информации;

- организация контроля работы с документами в структурных подразделениях;
- организация работы архива в соответствии с действующим законодательством;
- подготовка заседаний ректората;
- учет и контроль использования аудиторий и помещений;
- получение в установленном порядке от всех структурных подразделений сведения, необходимые для выполнения возложенных на структурное подразделение задач.

Делопроизводство – неотъемлемая часть функционирования любого предприятия, поэтому важно выделить важные составляющие этого процесса. Проведенный SWOT – анализ системы делопроизводства в Казанском государственном энергетическом университете представлен в таблице.

Таблица 1

Сильные стороны	Слабые стороны
Наличие системы электронного документооборота (СЭД)	Жесткая иерархия в управлении
Наличие системы контроля за исполнением документов и поручений	Недоработанность СЭД
Большое количество каналов приема корреспонденции	Длинный путь прохождения документов от их поступления и до их исполнения и ответа заявителям
Возможности	Угрозы
Укрепление корпоративного взаимодействия между сотрудниками и отделами	Несанкционированный доступ к конфиденциальным документам
Создание типового регламента ведения делопроизводства и осуществления контрольной деятельности и передача его исполнителям для сведения	Нарушение работы системы СЭД
Межведомственное электронное взаимодействие в режиме онлайн	

Содержание принятия решений Управления делами в ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет» состоит в следующем:

1. Разработка и внедрение нормативных и методических документов по делопроизводству и совершенствованию документационного обеспечения.
2. Обеспечение планирования работы университета и основных мероприятий, проводимых университетом.
3. Оптимизация документооборота, унификация форм документов в университете и структурных подразделениях.
4. Совершенствование форм и методов работы с документами.
5. Организация и обеспечение функционирования единой системы делопроизводства университета, в том числе с использованием СЭД.
6. Комплектование, обеспечение сохранности документов постоянного, длительного срока хранения, образующихся в деятельности университета, организация учета и использования документов, находящихся на архивном хранении в университете.
7. Координация деятельности подразделений и служб университета по вопросам, связанным с делопроизводством и документооборотом.
8. Организация контроля за исполнением приказов, распоряжений, поручений ректора и документов вышестоящих государственных органов.
9. Организация протоколно-организационного обеспечения деятельности ректората.

Таким образом, принятие эффективного управленческого решения невозможно без анализа деятельности учреждения, эффективного взаимодействия между его структурными единицами и грамотного реагирования руководителя на ситуацию.

Список использованных источников

1. Васяев, А.П. Подходы и методы принятия управленческих решений в государственных учреждениях / А.П. Васяев, И.В. Соклакова // Восточно-европейский научный вестник. – 2021. – № 1(17). – С.7–9.
2. Положение об Управлении делами в ФГБОУ ВО «КГЭУ». – 2019. – 11 с. – URL: <https://kgeu.ru/Document/GetDocument/6b9acf81-8b08-43bd-a4f7-557d999a0067> (дата обращения: 29.10.2021). – Текст: электронный.
3. Рыбак, В.В. Проведение SWOT-анализа сферы делопроизводства государственных учреждений как один из этапов принятия управленческого решения / В.В. Рыбак, Д.В. Ланская // Проблемы общества и экономики, основанных на знании: инновации и неоиндустриализация. – 2017. – С.124–130.

CONTENT OF DECISION-MAKING IN BUSINESS ADMINISTRATION (ON THE APPLICATION OF FGBOU VO «KSPEU»)

K.I. Gilmullina, L.P. Kuzmina

*FSBEI HE «Kazan State Power Engineering University»,
Kazan, Russia*

The decision-making process largely depends on the interaction of structural units in a higher educational institution. The article provides a characteristic of the described structural unit, and also highlights the features of decision-making depending on the direction of activity.

Keywords: university, organizational structure, department, decision.

УДК 338.054.23

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОБЛЕМ ЭКОЛОГИИ И ЭКОНОМИКИ

А.Ю. Какичева¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В данной статье рассматриваются актуальные проблемы взаимодействия экономики и экологии, влияние на экологию экономического роста, а также возможные пути решения возникших трудностей. В статье приведены примеры и факты, рассматривающие ситуацию с экологией и экономикой в России.

Ключевые слова: экологической, использование природных ресурсов, воздействие на окружающую среду, экономический рост.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

Общество сильно зависит от природных ресурсов, но, к сожалению, эту зависимость не учитывают в экономике, потребляя, а не сохраняя. В итоге, экономическое развитие порождает негативные для окружающей среды последствия. Природные же ресурсы имеют весомое значение для экономики, действуя в качестве поглотителя побочных продуктов производства и потребления.

Взаимосвязь между экономическим ростом и окружающей средой определяется рядом факторов, и для достижения устойчивого роста потребуется отделить экономический рост от его воздействия на окружающую среду не только на национальном, но и на глобальном уровнях.

Некоторые природные активы имеют критические пороговые значения, которые необходимо соблюдать, и мы, судя по имеющимся данным, возможно, приближаемся к превышению их диапазона, к примеру, в отношении выбросов парниковых газов.

Современные масштабы экологической катастрофы поражают: бурное развитие экономики и человеческая деятельность привели к загрязнению всего земного пространства, опустыниванию, вырубке лесов, возникновению «парникового эффекта» и исчезновению многих видов растений и животных. Активное использование минерального сырья привело к истощению природных ресурсов, а производство различной продукции в течение последних лет увеличилось в несколько раз, из-за чего было выпущено в атмосферу большое количество вредных веществ.

Становится понятно, что нет неограниченных ресурсов, в связи с чем требуется согласовать потребности человека и рациональное их использование. Для этого можно использовать вторичное сырьё, т.е. перерабатывать отходы производства и мусора. Переработка макулатуры поможет сократить производство новой бумаги чуть ли не вдвое, а металлолом направится на переплавку. Также можно восстановить пространства с нарушенной средой в целях повторного использования и использовать новые источники энергии: солнечная, энергия приливов и отливов. Для получения топлива можно перерабатывать материалы растительного происхождения. Всё вышеперечисленное требует значительных затрат, либо же усовершенствования современных технологий.

Необходимо государственное вмешательство, чтобы выбор в области производства и потребления отражал истинную стоимость их воздействия на окружающую среду. До тех пор, пока цены, уплачиваемые частными лицами и предприятиями, не будут отражать эти истинные затраты, и пока стимулы к экономичному использованию экологических активов будут оставаться слабыми, природный капитал не будет распределяться или потребляться устойчивым образом.

Разработка последовательной и согласованной экологической политики для сбоев рынка является серьёзной проблемой с точки зрения:

- понимания основных изменений в природных активах;
- оценки меньших предельных изменений в предоставлении и использовании экологических активов и экосистемных услуг и учет их в экономических решениях;
- инвестирования в инфраструктуру и экологические исследования и разработки для устранения сбоев рынка, но обеспечение того, чтобы они не «вытесняли» частные инвестиции;
- принятия экономически эффективных мер и методов, которые помогают защитить природную среду.

Решение этих проблем имеет важное значение для разработки эффективной политики, которая обеспечивает экологические результаты и помогает экономике достичь устойчивого роста.

Роль экологической политики заключается в обеспечении эффективного и устойчивого потребления природных ресурсов с соблюдением потенциальных критических пороговых значений.

Например, постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 322 в России была утверждена государственная программа «Воспроизводство и использование природных ресурсов», чтобы обеспечить экономику страны запасами минерального сырья и информацией о его недрах, а также охрану водных объектов и защиту населения от наводнений.

Экологическая политика также может помочь предприятиям реализовать экономически эффективную экономию ресурсов и стимулировать внедрение передового опыта и усовершенствований в производственном процессе.

На данный же момент в России было выявлено множество ситуаций, требующих принятия срочных мер. Несмотря на это, экосистема нашей страны очень важна в глобальном регулировании климата, как минимум из-за наличия обширной лесной территории, составляющей 22 % лесопокрытой территории планеты. К сожалению, в основном она рассматривается только как источник древесины для предприятий, а мероприятий по восстановлению лесов и ухода за ними не проводится. В итоге, состояние лесного фонда ухудшается и уменьшается объём экономически доступных насаждений.

Разумное формирование экологической политики может ограничить любые краткосрочные негативные последствия перехода к более ресурсоэффективной и экологически устойчивой экономике. Разработка законодательства, которое минимизирует административную нагрузку на бизнес, стимулирует инновации и сигнализирует о согласованной долгосрочной нормативно-правовой базе, поможет свести к минимуму издержки экологических норм для экономики. Стоит отметить, что любые краткосрочные затраты на реализацию экологической политики следует рассматривать в контексте затрат на бездействие.

В долгосрочной перспективе экологическая политика может способствовать росту, стимулируя инновации и предоставляя возможности для экологических отраслей России.

Наконец, инвестиции в инфраструктуру могут снизить будущие экологические риски для экономического роста – как за счет снижения уровня экологических рисков, с которыми сталкивается экономика, так и за счет повышения устойчивости экономики к этим рискам. Для этого требуется инфраструктура, как государственная, так и частная, которая соответствует долгосрочным экологическим потребностям и вызовам. Например, более устойчивая инфраструктура водоснабжения и более прочные средства защиты от наводнений, необходимые для поддержания роста в условиях меняющегося климата. Это поможет также решить основную проблему в водной сфере - расточительное водопользование. Из-за сильной нагрузки качество водных ресурсов оставляет желать лучшего, в связи с чем, важным остаётся обеспечение безопасности гидротехнических сооружений.

Разработка политики, обеспечивающей минимизацию нормативной нагрузки на экономику, имеет важное значение для реализации всех потенциальных преимуществ экологической политики с точки зрения повышения общей экономической эффективности и обеспечения долгосрочного роста. Благодаря этому экологическая политика может способствовать повышению благосостояния – не только увеличению доходов, но и улучшению здоровья, образования и качества жизни будущих поколений.

Список использованных источников

1. Российская Федерация. Постановление. Государственная программа Российской Федерации «Воспроизводство и использование природных ресурсов» [Электронный ресурс]: официальный документ – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.12.2021 г.)
2. Никольская Ю.В., Субботина Ю.М. «Современные проблемы экологии и экономики» [Электронный ресурс]: Международный студенческий научный вестник № 3-1 – Режим доступа: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=12032> (дата обращения 03.12.2021 г.)
3. Официальные статистические публикации Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]: Росстат –Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 04.12.2021)
4. Токарева, Е.А., Токарев А.А. «Социальные, экологические, экономические проблемы и их взаимосвязь» [Текст]: Издательство Молодой учёный, 2017 – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/221/12173/> (дата обращения 04.12.2021)

INTERRELATION OF ENVIRONMENTAL AND ECONOMIC PROBLEMS

A.U. Kakicheva

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article discusses the current problems of the interaction of economics and ecology, the impact on the ecology of economic growth, as well as possible solutions to the difficulties encountered. The article provides examples and facts considering the situation with ecology and economy in Russia.

Keywords: environmental, use of natural resources, environmental impact, economic growth

УДК 331.101.3

НЕКОТОРЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Д.С. Козлов

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный институт культуры»,
г. Самара, Россия*

В статье рассматриваются некоторые вопросы стимулирования деятельности персонала организаций социально-культурной сферы. Стимулирование деятельности персонала – одно из центральных направлений в современном процессе управления бюджетными учреждениями социально-культурной сферы. Изменения в законодательстве системы оплаты труда определяет необходимость применения современных видов стимулирования труда в работу бюджетных учреждений.

Ключевые слова: стимулирование деятельности персонала, мотивация, стимулирующие выплаты, организации социально-культурной сферы, учреждения культуры.

Стимулирование персонала – одна из центральных категорий науки управления. Дополнительно стимулировать отношение к рабочему процессу означает уметь понимать и воспринимать внутренние потребности работника, системы и побуждать людей к сознательному самостоятельному выбору действий по удовлетворению при достижении личных и коллективных целей [1]. Она напрямую включает в себя ситуативные факторы – динамичные, оперативно меняющиеся причины различных видов деятельности, причиной которой является потребности человека. При этом, рассматривая комплексное стимулирование персонала, можно отметить, что мотивы трудовой деятельности занимают особое, значительное место.

Мотивация работников означает также умение добиваться понимания, восприятия и освоения ими целей организации [2]. В этом случае необходимые для учреждения действия работников будут высокомотивированными, что становится основным фактором стимулирования, обеспечивающим высокий результат труда.

В настоящее время система правовых актов, определяющих оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений, существующие в большинстве субъектов РФ и муниципальных образований, основаны на обязательных положениях трудового законодательства (трудового кодекса и изданных в соответствии с ним нормативных правовых актах), требованиях регионального законодательства, а также муниципальных правовых актах, которыми определяются требования к оплате труда работников муниципальных учреждений [3]. При этом федеральное трудовое законодательство (трудовой кодекс РФ, постановления Правительства РФ, акты, изданные федеральными отраслевыми органами государственной власти) не опреде-

ляет обязательных требований к формированию и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, большинство из которых, в отличие от федеральных и региональных учреждений, испытывают некоторые финансовые сложности [4].

Практика определения оснований и порядка предоставления стимулирующих выплат в муниципальных системах оплаты труда, включая показатели эффективности работников, основана на заимствовании положений, включенных региональными нормативными актами в системы оплаты труда работников государственных региональных учреждений [5].

В свою очередь, региональные системы оплаты труда формируются с учетом требований к стимулирующим выплатам, порой абсолютно не соответствующим муниципальным финансовым условиям и организационно-методическим возможностям [6]. В условиях бюджетной недостаточности местных бюджетов «основной функцией» стимулирующих выплат становится доведение средней заработной платы работников муниципального учреждения до средней заработной платы, установленной в регионе (или размера, определенного муниципальной дорожной картой, или ожиданий высокой заработной платы квалифицированных специалистов, которых хотелось бы пригласить на работу) [7].

Руководителю учреждения культуры необходимо учитывать, что «разветвленная система» стимулирующих выплат (выплаты за качество, за интенсивность, за выполнение особо важных работ, различные премии и пр.) подходит для случаев, когда на выплату стимулирующих надбавок предусмотрены значительные средства фонда оплаты труда (30 % и более) учреждения [8]. В противном случае учреждению необходимо ограничиться объективно необходимыми стимулирующими выплатами. Безусловно, подспорьем могут стать статьи получения внебюджетных средств, но не все так гладко, как может показаться [9]. К стимулирующим выплатам можно отнести выплаты за выслугу лет и за звание: предоставление таких выплат носит объективный характер, т.е. не зависит от чьей-либо оценки и пожеланий руководства учреждения [10]. Стаж или звание либо имеются, либо нет. К премиальным выплатам можно отнести премию за качество по итогам работы за календарный период, основанную на оценке достигнутых работником установленных ему показателей эффективности (качества), и годовую премию, основанную на анализе выполнения (невыполнения) учреждением муниципального задания и (или) муниципальной дорожной карты.

Список использованных источников

1. Подкопаев, О.А. Методы и подходы к расчету бета-коэффициента для определения ставки дисконтирования финансовых и реальных инвестиций / О.А. Подкопаев // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 3-2. – С. 245-249.
2. Подкопаев, О.А. Подготовка менеджеров в сфере культуры в условиях формирования новой государственной культурной политики / О.А. Подкопаев / В сборнике: Модернизация культуры: от человека традиции к креативному субъекту. Материалы V Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Под редакцией С.В. Соловьевой, В.И. Ионесова, Л.М. Артамоновой. – 2017. – С. 263-270.
3. Подкопаев, О.А., Домнина С.В., Салынина С.Ю. Тайм-менеджмент как инструмент эффективного использования рабочего времени в организации социально-культурной сферы / О.А. Подкопаев, С.В. Домнина, С.Ю. Салынина // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 11-6. – С. 1166-1168.
4. Подкопаев, О.А. Развитие институтов общественной финансовой поддержки производителей культурных благ / О.А. Подкопаев // Экономика и управление собственностью. – 2017. – № 3. – С. 58-60.
5. Модернизация культуры: тенденции и вызовы XXI века / Волкова В.Б., Кониная Е.А., Кунафина Д.Ф. и др. Поволжская научная корпорация. – Самара, 2018.
6. Подкопаев, О.А. Реклама как средство маркетинговых коммуникаций организаций социально-культурной сферы / О.А. Подкопаев // Креативная экономика и социальные инновации. – 2017. – Т. 7. – № 4 (21). – С. 42-55.
7. Подкопаев, О.А. Особенности разработки стратегий развития учреждений культуры / О.А. Подкопаев // Экономика и управление собственностью. – 2018. – № 1. – С. 45-47.

8. Подкопаев, О.А. Государственная поддержка аграрного сектора экономики в условиях членства России в ВТО: к вопросу о продовольственной безопасности страны / Успехи современного естествознания. – 2020. – № 3. – С. 156-157.

9. Подкопаев, О.А., Евсин И.А. Результаты независимой оценки качества как источник информации для разработки стратегии развития учреждения культуры / В сборнике: Правовые и социально-экономические проблемы современной России: теория и практика. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 80-83.

10. Устойчивое развитие экономики России: стратегии и тактики перехода к новому качеству экономического роста / Бабина Е.Н., Бондаренко Г.В., Брюханова Н.В., и др. Монография / Под ред. Ермолаева К.Н., Подкопаева О.А. – Самара, 2021.

SOME TOPICAL ISSUES OF STIMULATING THE ACTIVITIES OF PERSONNEL OF SOCIO-CULTURAL ORGANIZATIONS

D.S. Kozlov

*FSBEI HE «Samara state Institute of culture»,
Samara, Russia*

The article discusses some issues of stimulating the activities of personnel of organizations in the socio-cultural sphere. Stimulation of personnel activity is one of the central directions in the modern process of management of budgetary institutions of the socio-cultural sphere. Changes in the legislation of the remuneration system determines the need for the use of modern types of labor incentives in the work of budgetary institutions.

Keywords: stimulation of personnel activity, motivation, incentive payments, organizations of the socio-cultural sphere, cultural institutions.

УДК 658.3:331.101.232

ГЕНДЕР КАК ФЕНОМЕН ОТЕЧЕСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА: ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ И ОБЗОР ПОДХОДОВ

С.Н. Макарова, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина

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

В статье обосновывается необходимость исследования гендерных особенностей университетского менеджмента, на основании которых предполагается разработать механизмы, повышающие мотивацию и степень реализации потенциала женщин в сфере управления высшим образованием. Приводится обзор подходов зарубежных и отечественных авторов к проблеме гендерного неравенства в системе образования.

Ключевые слова: гендер, руководители, университетский менеджмент, высшие учебные заведения.

Значительная роль женщин в экономике нашей страны обуславливается, прежде всего, демографическими факторами. В течение многих десятилетий женское население преобладает в структуре российского общества. Гендерной особенностью кадрового потенциала страны является численная гендерная диспропорция в пользу женщин, начиная с 35-летнего возраста. Женщины в нашей стране – это крупная социальная общность, отличающаяся психическими и демо-

графическими особенностями, многорольными функциями и определенным социальным статусом.

На протяжении многих поколений социальные роли мужчин и женщин в России были заранее предопределены. Роль женщины сводилась прежде всего к заботе о семейном очаге, продолжению рода, воспитанию детей. Мужчине отводилась роль кормильца, добытчика, главы семьи.

На современном этапе исторического развития положение женщины в семье и в обществе существенно изменилось, изменился социальный облик и статус женщины. Первые два десятилетия XXI века характеризуются значительным укреплением управленческих позиций женщин в системе общественных отношений. Женщины все более активно осваивают высшие управленческие должности в современных организациях, повышается активность и масштаб участия женщин в предпринимательской, общественной и политической сферах.

В концептуальном плане речь идет о необходимости более широкого использования и развития управленческого потенциала женщин в тех сферах профессиональной деятельности, которые относились к «женским», исходя из статистики занятых в них мужчин и женщин. Среди таких сфер деятельности можно выделить сферу образования, в которой удельный вес численности занятых женщин составляет 82,1 % и на протяжении последнего десятилетия, более чем в 4,5 раза превышает удельный вес численности занятых в ней мужчин [8, с. 122].

Отдельно надо отметить сложившийся в течение последних двух десятилетий тренд – усиление феминизации в системе высшего образования и прирост доли женщин на всех внутри-вузовских управленческих должностях (ректоры, проректоры, деканы факультетов, заведующие кафедрами).

Профессиональная самореализация женщин-руководителей в сфере университетского менеджмента требует от них значительного физического и психологического напряжения, упорства, самостоятельности, умения рисковать – то есть тех качеств, которые традиционно считались мужскими. В силу этого и ряда других причин в современном обществе всё ещё сильны стереотипы о месте женщины в системе управления высшим образованием, и вопрос о том, должна ли она быть активна в сфере университетского менеджмента вызывает значительную полемику в научной среде.

Гендерные проблемы всегда находились под пристальным вниманием ученых, как отечественных (Е.А. Баллаева, Г.Ф. Беляева, О.А. Воронина, И.Д. Горшкова, А.Г. Грязнова, И.А. Ильева, И.В. Костинова, Л.Г. Луныкова, Ю.Б. Матюшина, Т.А. Михайлова, А.П. Пятов, И.В. Савенкова), так и зарубежных (M. Baratali, C.L. Chien, L. Cooper, D. Devine, L.N. Edwards, O. Fernandez-Alvarez, A. Gallant, J.M. Gomez Cama, B. Grummell, P. Helen, J.M. Larran, P. Luff, K. Lynch, M.K. Pasquale, H.R. Wright, A. Yousefy и др.).

Весомый вклад в изучение положения женщин в современном обществе и их экономического поведения на рынке труда внесли работы отечественных ученых-исследователей: С.Г. Айвазовой, Л.В. Бабаевой, М.Е. Баскаковой, Л.А. Веллем, О.А. Ворониной, И.В. Грошева, Е.А. Здравомысловой, С.А. Ильиных, В.И. Курбатова, Е.Ф. Лаховой, И.О. Мальцевой, Е.Б. Мезенцевой, Н.М. Римашиевской, С.Ю. Рощина, Г.Г. Силласте, И.О. Тюриной, О.А. Хасбулатовой, З.А. Хоткиной, А.Е. Чириковой и др. В их трудах, в частности, подчеркивается, что «объективные социальные и экономические условия, в которых развиваются профессиональные навыки и карьера женщин, характеризуются гендерной асимметрией российского общества и всех секторов его рынка труда, занятости и профессий» [10, с. 124]. Существенным при этом является понимание того, «что сами по себе гендерные стереотипы не безобидны, так как они значительно ограничивают возможности для самореализации каждого человека» [3, с. 13]. Изменение сложившейся ситуации – трудоемкая и методичная работа, которая «должна иметь характер не эпизодических решений, а долгосрочной целевой программы по смягчению гендерных различий в сфере занятости населения и обеспечению равных карьерных возможностей для женщин и мужчин» [13, с. 9]. Достижение высокой степени гендерного равенства «означает раскрепощение женского чело-

веческого потенциала, что оказывает сильное воздействие на производительность труда, а это, в свою очередь, способствует повышению экономической эффективности и достижению других ключевых целей в области развития» [14, с. 18].

Проблемам гендера в высшей школе посвящены исследования Н.С. Агамовой, Г.Ф. Беляевой, О.А. Ворониной, И.Д. Горшковой, И.В. Костиковой, С.Н. Макаровой [4], Т.А. Михайловой, С.Д. Резника [5, 6], Н.Д. Стрекаловой и др. Эти авторы рассматривают женскую занятость, женскую карьеру в науке и высшей школе как важную гуманитарную проблему современности. В частности, обращается внимание на тот факт, что профессиональная деятельность в женщин в науке и высшей школе укладывается в типовую схему: «образование, успешное начало трудовой деятельности, затем сочетание семейных и профессиональных ролей, замедление темпа карьеры из-за двойной занятости, иногда сопровождающееся отсутствием впечатляющих успехов в работе, и, в конечном счете, слишком медленная и долгая карьера, часто заканчивающаяся в лучшем случае на медианном уровне» [1, с. 82].

Гендерное неравенство в науке и развитие научной карьеры женщин рассмотрены в трудах Н.А. Винокуровой, Е.З. Мирской, Е.А. Мартыновой, Н.Л. Пушкаревой, З. Х-М. Саралиевой, С.А. Сычевой и др.

Гендерные аспекты управления в системе высшего образования исследуются учеными разных стран: Дании, Норвегии, Швеции (M.W. Nielsen); Германии (K. Zippel, M.M. Ferree, K. Zimmermann); Италии (M. Filandri, S. Pasqua); Австралии (Hilary P.M. Winchester, L. Browning). В частности, поднимается вопрос о введении гендерных квот в академическом научном секторе, т.к. в научных кругах сохраняется структурная гендерная предвзятость [15].

Ряд университетов проводят политику ликвидации дискриминации по признаку пола и осуществляют инициативы по увеличению представленности женщин в научных кругах [18], что способствует увеличению представленности женщин на руководящих должностях в вузах [16].

Обосновывается деятельность по обеспечению гендерного равенства, в частности речь идет о неолиберальном подходе, предусматривающем новые и более действенные подходы к вопросам гендерного равенства в научных кругах и в системе высшего образования [17].

Таким образом, гендерные аспекты управленческой деятельности всё более активно обсуждаются российскими и зарубежными учеными, и в последние десятилетия находятся в центре внимания исследователей социально-экономических проблем высшей школы. Однако, гендерные особенности формирования, развития и использования управленческого потенциала в высших учебных заведениях с позиции системного подхода не получили достаточно полной теоретической и практической проработки.

В связи с этим, авторы статьи ставят перед собой задачу – выделить и обобщить гендерные особенности отечественного университетского менеджмента, на основании которых обосновать механизмы, повышающие мотивацию и степень реализации потенциала женщин в сфере управления высшим образованием.

Объектом мониторинга станут мужчины и женщины, занимающие руководящие должности в российских вузах, а предметом изучения – гендерные особенности управленческой деятельности.

Исследование является одним из направлений научно-исследовательских работ, проводимых в течение ряда лет коллективом кафедры «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства с участием авторов статьи под руководством заслуженного деятеля науки Российской Федерации, доктора экономических наук, профессора С.Д. Резника [7, 11]. Ряд НИР по смежной тематике был выполнен по конкурсам программ Минобрнауки РФ и грантам Российского гуманитарного научного фонда. Основные научные результаты, полученные в результате комплекса предыдущих исследований по проблемам управления в сфере высшего образования, опубликованы в виде монографий [2, 9, 12] и научных статей.

Предполагается развитие проведенных научных исследований, в том числе за счет выявления гендерных особенностей деятельности управленческих кадров высших учебных заведений. Проведение новых исследований различных категорий управленческих кадров российских вузов позволит, используя имеющиеся у научного коллектива заделы, выявить современные тенденции, перспективы развития и гендерные особенности управленческих кадров высших учебных заведений.

Список использованных источников

1. Беляева, Г.Ф., Ермолаева Е.О. Женщины московского университета: профессиональная карьера и семья / Г.Ф. Беляева, Е.О. Ермолаева // Альманах современной науки и образования. – 2011. – № 5. – С. 77-82.
2. Высшее образование в России: вызовы времени и взгляд в будущее / Под ред. Р.М. Нижегородцева и С.Д. Резника. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 610 с.
3. Ильиных, С.А. Гендерные стереотипы как лабиринт повседневности мужчин и женщин / С.А. Ильиных // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 10. – С. 10-13.
4. Макарова, С.Н. Женщины-руководители в системе внутривузовского управления: монография. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 178 с.
5. Резник, С.Д., Макарова С.Н., Сазыкина О.А. Гендерная асимметрия в управленческой среде российских университетов / С.Д. Резник, С.Н. Макарова, О.А. Сазыкина // Интеграция образования. – 2017. – Т. 21. – № 1 (86). – С. 96-111.
6. Резник, С.Д., Макарова С.Н., Сазыкина О.А. Гендерные особенности развития управленческого потенциала российского университета / С.Д. Резник, С.Н. Макарова, О.А. Сазыкина // Университетское управление: практика и анализ. – 2017. – Т. 21. – № 1 (107). – С. 115-125.
7. Резник, С.Д., Чемезов И.С. Менеджеры университета: теория, практика и эффективность личной работы / под общ.ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 306 с.
8. Российский статистический ежегодник. 2020: Стат.сб./Росстат. – Москва, 2020. – 700 с.
9. Рынки труда и образовательных услуг России: реалии и перспективы: монография / Под ред. Нижегородцева Р.М., Резник Г.А., Резника С.Д. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 323 с.
10. Силласте, Г.Г. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин / Г.Г. Силласте // Высшее образование в России. – 2004. – № 3. – С. 122-133.
11. Управление высшим образованием и наукой: опыт, проблемы, перспективы: монография / Под ред. Р.М. Нижегородцева и С.Д. Резника. – Москва: ИНФРА-М, 2015. – 400 с.
12. Управление изменениями в высшей школе / Под ред. Р.М. Нижегородцева и С.Д. Резника. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 388 с.
13. Хасбулатова, О.А. Гендерный подход как технология повышения эффективности кадровой политики / О.А. Хасбулатова // Женщина в российском обществе. – 2014. – № 4. – С. 3-10.
14. Шведова, Н.А. Развитие человеческого капитала и гендерное равенство: умная гендерная политика / Н.А. Шведова // Женщина в российском обществе. – 2015. – № 3-4 (76-77). – С. 17-30.
15. Filandri M., Pasqua S. 'Being good isn't good enough': gender discrimination in Italian academia // Studies in Higher Education. – 2021. – Vol. 46. Issue 8. – Pp. 1533-1551.
16. Nielsen M.W. Scandinavian Approaches to Gender Equality in Academia: A Comparative Study // Scandinavian Journal of Educational Research. 2017. Vol. 61. Issue 3. Pp. 295-318.
17. Nielsen M.W. Justifications of Gender Equality in Academia: Comparing Gender Equality Policies of Six Scandinavian Universities // NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research. 2014. Vol. 22. Issue 3. Pp. 187-203.
18. Winchester Hilary P.M., Browning L. Gender equality in academia: a critical reflection // Journal of Higher Education Policy and Management. 2015. Vol. 37. Issue 3. Pp. 269-281.

GENDER AS A PHENOMENON OF DOMESTIC UNIVERSITY MANAGEMENT: SETTING THE TASK AND OVERVIEW OF APPROACHES

S.N. Makarova, S.D. Reznik, O.A. Sazykina

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

The article justifies the need to study the gender characteristics of university management, on the basis of which it is planned to develop mechanisms that increase the motivation and degree of realization of the potential of women in the management of higher education. An overview of the approaches of foreign and domestic authors to the problem of gender inequality in the education system is given.

Keywords: gender, leaders, university management, higher educational institutions.

УДК 338.12.017

РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ МЕДИА В РАЗВИТИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

У.Е. Наугольная¹

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Данная статья посвящена анализу взаимосвязи социальных медиа и цифровой экономики. Автор рассматривает по отдельности два данных понятия, а также изучает их особенности. Проводится анализ, в ходе которого автор выявляет роль социальных медиа в цифровой экономике и их влияние на неё.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, общество, веб-сайт, глобальная сеть Интернет, социальные медиа, социальные сети, коммерция, реклама.

Распространение цифровых технологий уже на протяжении достаточно долгого периода влияет на то, в каком направлении развивается не только общество, но и остальные системы, связанные с ним, в том числе и экономика. Масштабное внедрение данного вида технологий множество раз приводило к фундаментальным изменениям в жизни людей, а идея технологической трансформации изменила не только подход к выполнению рутинных бытовых дел отдельно взятого человека, но и курс развития целых стран.

Влияние сети Интернет заставляет пользователей по всему миру изучать различные культуры с помощью огромного количества веб-сайтов мира и коммуницировать друг с другом. Социальные медиа, виртуальные игры и многие другие разновидности интернет-культуры стали причиной введения новых терминов, в том числе и экономических, связанных с цифровизацией многих аспектов жизни, в повседневную жизнь общества. На сегодняшний день концепция социальных медиа стала незаменимым инструментом интернет-технологий, особенно в масштабах экономики.

¹ Научный руководитель: к.э.н., доцент Леонов С.А.

Проблема заключается в том, что несмотря на то, что роль и степень влияния цифровых технологий на изменение социально-экономических систем достаточно очевидна, многие вопросы всё ещё остаются слабоизученными в отношении данной сферы.

Автор данной статьи предлагает рассмотреть такой термин как «цифровая экономика», понять важность данного вида экономики, а также определить какое значение имеют социальные медиа в её развитии.

Стоит начать с самого определения, что такое «цифровая экономика». На сегодняшний день в мире не существует единого конкретного понимания данного феномена. Одним из его объяснений является следующее: это новый уклад экономики, основанной на знаниях и цифровых технологиях, в рамках которой формируются новые цифровые навыки и возможности у общества, бизнеса и государства. В период становления цифровой экономики функционирование социальных сетей расширилось, как и возросла роль глобальной сети Интернет в целом.

Интерес к данному виду экономики обусловлен тем, что информационные технологии приобретают всё большее значение в экономическом развитии всех стран мира без исключения. Соответственно, это становится приоритетным направлением. Это даёт основание говорить о том, какое же значение имеет медиа в цифровой экономике.

Говоря о термине «социальные медиа», стоит понимать, что под ним понимаются все интернет-ресурсы, позволяющие любому человеку получать информацию, обмениваться ей в виде текста, графических изображений и т. д., а также, самое главное, выстраивать отношения с другими людьми. На подобном основании в обществе знаний действует и современная экономика: на данный момент движущей силой экономики знаний становятся отношения людей, т. е. человеческий капитал. В данном сходстве заключен как раз таки малоизученный потенциал медиа в цифровой экономике и её влияние на развитие общества, что, в свою очередь, делает проблему изучения современных медиа в цифровой экономике актуальной.

Не существует общепринятой классификации социальных средств коммуникации, хотя их разновидность достаточно велика, но автор предлагает разделить их по функциональным способностям:

- социальные сети, предназначенные для общения и передачи информации в виде различных мультимедиа. Это такие площадки, как «Facebook», «Instagram», «YouTube», «IMBb»;
- социальные сети и платформы для публикации отзывов и обзоров. Например, «Яндекс Маркет», «Отзыв.ру», «Irecommend» и прочие для России, а также международные - «Urbaspoon» и «Forsquare»;
- социальные сети для профессионального общения, т. е. площадки, главной целью которых является предоставление и продвижение каких-то услуг и товаров и создание различных бизнес-проектов.

Данные разновидности социальных сетей позволяют сказать, что такое разнообразие обеспечивает удовлетворение многих потребностей пользователей и организаций, а также имеет возможность воздействовать на целевую аудиторию, выбирая площадки с её наибольшей концентрацией.

Стоит отметить, что большая часть социальных медиа в цифровой экономике становится особой платформой, которая способна генерировать доход, что свидетельствует о коммерциализации сети Интернет путём преобразования физической торговли в электронную. Отсюда возникает термин «социальная коммерция», введённый в 2005 году компанией Yahoo!. Концепция этого вида коммерции была разработана сооснователем компании NextView Ventures Дэвидом Бизелем и Стивом Рубелем для обозначения пользователями рекламного содержания на сайтах электронной коммерции.

Автор приводит пример данного феномена – рекламные объявления на веб-сайтах. Цена рекламы товара или услуги на веб-сайте определяется количеством его посетителей, его популярностью, а также целевой аудиторией. Такая функция возможности взаимодействия сети Интернет и пользователя позволяет говорить о потребительской экономике, в которой потребители

доминируют в сфере расходов. Чтобы данный тип экономики приходил в действие, потребители должны быть заинтересованы в том, чтобы покупать товары и услуги, а эти же товары и услуги должны производиться.

Одним из важных факторов развития коммерции социальных медиа, помимо потребительского спроса, – это наличие способности персонализации, что является одной из современных маркетинговых стратегий. В соответствии с посетителями, материал веб-сайтов, реклама и прочие элементы могут быть персонализированы.

Сущность вышеизложенного сводится к тому, что социальные медиа, помимо использования в личных целях, также являются платформой для осуществления коммерции.

Таким образом, можно утверждать, что медиа, благодаря цифровым технологиям, затрагивают все элементы общественной и государственной деятельности. Рассматривая совокупность цифровых технологий и социальных медиа с экономической точки зрения, можно утверждать, что она напрямую влияет на социальную экспансию капиталистической экономики, т. е. расширение сфер влияния капиталистических фирм и организаций.

Список использованных источников

1. Апатова, Н.В. Социальные сети в цифровой экономике [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-seti-v-tsifrovoy-ekonomike/viewer> (дата обращения 01.12.2021 г.)
2. Сударушкина, И.В. Цифровая экономика [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika/viewer> (дата обращения 01.12.2021 г.)
3. Эррезер Чагры. Влияние социальных медиа на экономику [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sotsialnyh-media-na-ekonomiku/viewer> (дата обращения 02.12.2021 г.)
4. Манохина, Н.В., Степанова Т.Е. Потребительская экономика: модель и реальность [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/potrebitelskaya-ekonomika-model-i-realnost/viewer> (дата обращения 02.12.2021 г.)
5. Сысоева, Т.Л., Витнова Л.Е. О возрастающей роли социальных сетей как эффективном инструменте продвижения организации в цифровой экономике [Электронный ресурс]. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/59056/1/978-5-91256-403-1_2018_208.pdf (дата обращения 02.12.2021 г.)
6. Дугин, Е.Я. Медiasоставляющая цифровой экономики [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediasostavlyayushaya-tsifrovoy-ekonomiki/viewer> (дата обращения 02.12.2021 г.)

THE ROLE OF SOCIAL MEDIA IN THE DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

U.E. Naugolnaya

*FSBEI HE «St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design»,
St. Petersburg, Russia*

This article is devoted to the analysis of the relationship between social media and the digital economy. The author considers these two concepts separately, and also studies their features. The analysis is carried out, during which the author identifies the role of social media in the digital economy and their impact on it.

Keywords: digital economy, digital technologies, society, website, global internet, social media, social networks, commerce, advertising.

РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВОГО ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В АТОМНОЙ ОТРАСЛИ

М.О. Михайлов, А.В. Савенков, М.Р. Тихонов

*Национальный исследовательский университет «МИЭТ»,
г.Москва, Россия
ООО «Научно-производственное предприятие «Доза»,
г.Москва, Россия*

В статье описан инструмент автоматизированного управления процессам и документами проектов организации атомной отрасли. Приведено описание его структуры и функций.

Ключевые слова: организация, управление проектами, информационная систем, офисные технологии.

В настоящее время приоритетом во многих компаниях становится автоматизация и цифровизация процессов. Большинство компаний ставят своим сотрудникам задачи по разработке неких инструментов, которые могли бы улучшить удобство и увеличить эффективность работы отдельных процессов. С каждым днем увеличивается количество программных продуктов, которые, зачастую, разрабатываются крупными компаниями, однако спектр функций иногда не позволяет полностью перекрыть потребности специалистов, пользующихся данными продуктами. В такой момент и приходит необходимость разработки собственных инструментов, которые полностью удовлетворяют потребности сотрудников и позволяют повысить эффективность процесса в целом. Такие инструменты разрабатываются с учетом специфики деятельности, отрасли, индивидуальных требований руководства и конкретных сотрудников компании.

Именно с такой проблемой и столкнулась рабочая группа при разработке стандарта организации «Управление проектами». Имеющиеся инструменты управления проектами не отвечали требованиям исполнителей и не имели того функционала, который был необходим. Были проанализированы различные практики Управления проектами других компаний, международные и национальные стандарты области. Управление проектом — это приложение знаний, навыков, инструментов и методов к работам проекта для удовлетворения требований, предъявляемых к проекту. Управление проектом осуществляется посредством надлежащего применения и интеграции процессов управления проектом, установленных для данного проекта. Управление проектом дает организациям возможность исполнять проекты результативно и эффективно [1]. Одним из ключевых требований управления проектами является повышение вероятности успеха. Именно с этой целью был дан старт разработки. Также стоит упомянуть о мировой практике, которая приводит к тому, что в скором времени менеджеры должны будут работать с данными, поступающими в режиме реального времени, и с инструментами управления эффективностью. Руководители проектов будущего должны будут работать как с очень большими объемами информации, так и с недостатком информации в условиях неопределённости. Их будут оценивать по способности создавать продукты или услуги, соответствующие краткосрочной и долгосрочной стратегиям организации, по их способности создавать выгоды [2].

До начала разработки стандарта было предложено внедрить структуру типовой папки реализации проекта которая позволила бы структурировать всю входящую и исходящую информацию. Данная структура и её развернутый вид представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Структура папок

Структура типовой папки копируется в каждый новый проект и позволяет сохранять всю информацию, относящуюся к конкретному этапу проекта.

Структура типовой папки заложила основу для разработки «Блокнота менеджера», который дополнил бы саму структуру инструментами анализа, контроля, сохранения данных проекта и имела бы обучающие структуре типовой папки и копируется вместе с ней при инициации проекта. Файл состоит из 11 вкладок, каждая из которых является отдельным инструментом.

Условно вкладки можно разбить на 2 блока: 1 – вспомогательный, 2 – инструментальный. Первой вкладкой БМ является интерактивное содержание с активными ссылками для перехода по вкладкам и графическим изображением структуры проекта.

Первый блок содержит в себе ссылки на всю документацию предприятия (приказы, инструкции по работе с 1с), которая разбита по стадиям проекта, блок (перечень) задач, использующихся при поставке на АЭС и дополнительный блок задач. Второй блок содержит непосредственно инструменты, использующиеся при планировании и реализации проекта:

- Содержание договора: отмечает состав договора и статус проверки документов всеми подразделениями–участниками. Совместно с матрицей ответственности – значительно упрощает работу исполнителей при Анализе договора.

- Карта реализации: Блок 1: включает исходные данные, (даты оплаты, поставки, монтажных и пусконаладочных работ), перечень ключевых событий, которые явно отражены в договоре и на которые отсылаются обязанности сторон, Блок 2: анализ договора (участники, цена, порядок расчетов, штрафы, адрес поставки, предмет договора и т.д.) и Блок 3: обязательства сторон;

- Оценка сроков: упрощенная версия диаграммы Ганта, необходима для определения очевидных коллизий по основным этапам договора, основывается на ключевых контрактных событиях и формирует директивный график;

- Субпоставщики: отражает задачи, их длительность, сроки «план–факт» по базовому плану и свидетельство выполнения задач;

- Дорожная карта: является расширенной версией вкладки Субпоставщики и используется для крупных и сложных проектов на усмотрение менеджера.

В Блокноте менеджера содержатся все инструменты, необходимые менеджеру при реализации проекта, аналогов которых не существует в имеющихся на рынке программных

продуктах. В ходе разработки был проведен сравнительный анализ по основным функциям с двумя программными продуктами, используемыми в связке для управления проектами: Адванта, 1С:УПП.

Инструмент также позволяет сохранять в себе всю информацию проекта и в общем формируется база данных по принципу 1 проект = 1 блокнот менеджера, т.к. каждая фаза проекта обеспечивает получение определенного результата. В ходе реализации проекта необходимо регулярно проверять эти результаты на соответствие требованиям инвестора, заказчика и других заинтересованных лиц [3].

Таким образом, в ходе научной работы, международные, национальные стандарты в области управления проектами и опыт реализации проектов предприятия были адаптированы для создания комплекса инструментов управления проектами, полностью отвечающего требованиям предприятия и повышающего общую эффективность процесса. Дальнейшее развитие работы видится в доработке и совершенствовании Блокнота менеджера, дополнении его новыми вкладками-инструментами, адаптируя их под другие подразделения предприятия. Также планируется разработка программного обеспечения с интегрированной базой данных контрактов и более проработанной систематизацией, позволяющей сохранять опыт компании по реализованным проектам, преувеличивать его и использовать для обучения сотрудников.

Список использованных источников

1. Руководство к своду знаний по управлению проектом (Руководство PMBOK) (A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide) / Институт управления проектами;
2. Требования IPMA к компетентности профессионалов в управлении проектами, программами и портфелями (IPMA);
3. ГОСТ Р ИСО 21500-2014 «Руководство по проектному менеджменту». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200118020>.

DEVELOPMENT AND APPLICATION OF A DIGITAL MANAGEMENT TOOL PROJECTS IN THE NUCLEAR INDUSTRY

M.O. Mikhailov, A.V. Savenkov, M.R. Tikhonov

*National Research University of Electronic Technology,
Moscow, Russia
Scientific Production Company «Doza»,
Moscow, Russia*

The article describes a tool for automated management of processes and documents of projects of the organization of the nuclear industry. The description of its structure and functions is given.

Keywords: organization, project management, information systems, office technology.

МОДЕЛЬНЫЕ БИБЛИОТЕКИ КАК СОВРЕМЕННЫЕ И ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫЕ ЦЕНТРЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

О.А. Подкопаев

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный институт культуры»,
г. Самара, Россия*

В статье рассматриваются модельные библиотеки как современные и высокотехнологичные центры интеллектуального и образовательного развития. Места для встреч, общения со сверстниками, просмотра кинофильмов – всё это описывает современные модельные библиотеки. Это новый формат библиотеки, реализующийся по всей России в рамках национального проекта «Культура» и рушащий привычные стереотипы.

Ключевые слова: модельные библиотеки, центры интеллектуального и образовательного развития, социально-культурная сфера.

Модельные библиотеки представляют собой центры интеллектуального и образовательного развития, которые сочетают в себе креативный интерьер и экстерьер, комфортность условий пребывания, наличие доступа к современным информационным технологиям. Сегодня модельные библиотеки стремительно набирают популярность. В 2021 году по стране работает более 130 таких библиотек. План реконструкции расписан до 2026 года, планируется задействовать по 110 библиотек ежегодно и всего открыть не менее 660 современных городских учреждений со свободным доступом. Они станут центром образования, а их деятельность будет связана с творческим и духовным развитием современного поколения.

Основное качественное преобразование в библиотеках связано с тем, что они теперь не только выдают книжные издания, но и представляют собой культурные центры, привлекающие посетителей различными социокультурными проектами и мероприятиями [1]. Ускоренное становление и распространение цифровой информационной среды привело к тому, что библиотеки лишились своей монополии на информацию, трансформировались механизмы, связанные с размещением, систематизацией и обработкой информационных данных. Стратегия качественного преобразования отечественных модельных библиотек направлена не только на то, чтобы представить библиотеки в виде современных культурно-образовательных пространств, но и содействовать диффузии выверенной информации среди пользователей сети интернет, а также поднять библиотекам незаслуженно утраченный авторитет [2]. Инициация проекта «Книжные памятники» направлена на оцифровывание в высоком качестве уникальных книг, в том числе изданных до 1830 года, что позволит представить для широкой общественности свободный к ним доступ.

Удобное пользование для людей с ограниченными возможностями здоровья выступает одним из основных критериев, предъявляемых к модельной библиотеке [3]. Для выполнения данного требования в модельных библиотеках было произведено установление тактильных информационных указателей на языке Брайля, а также кнопки вызова персонала. Наличие выхода в сеть интернет, предоставление удобного графика работы, обеспечение компьютерами являются обязательными условиями для функционирования модельных библиотек [4]. Библиотеки обеспечивают своим посетителям пребывание в комфортной атмосфере – приятное зональное освещение, возможность выпить чай, кофе и перекусить, подзарядить мобильный телефон [5]. В модельную библиотеку люди будут приходить не только почитать книги, а также восстановить

силы и полноценно отдохнуть [6]. В модельных библиотеках имеются интерактивные стены, небольшой кинозал, развивающие настольные игры, селфи-коврики, а также 4D-книги. Сегодня модельные библиотеки являются не только местом для чтения, но и средой для интересного общения.

Список использованных источников

1. Устойчивое развитие экономики России: стратегии и тактики перехода к новому качеству экономического роста / Бабина Е.Н., Бондаренко Г.В., Брюханова Н.В., и др. Монография / Под ред. Ермолаева К.Н., Подкопаева О.А. – Самара, 2021.
2. Салынина, С.Ю. Нормативно-правовое обеспечение деятельности по управлению объектами культурного наследия на федеральном и региональном уровнях / С.Ю. Салынина // В сборнике: Национальное культурное наследие России: региональный аспект. VI Всероссийская научно-практическая конференция в рамках VII Всероссийского конкурса-фестиваля исполнителей и балетмейстеров народного танца имени Геннадия Власенко. – 2018. – С. 560-566.
3. Салынина, С.Ю., Киселев Д.А. Виртуальный музей как современный информационный ресурс развития сферы культуры / С.Ю. Салынина, Д.А. Киселев // В сборнике: Национальное культурное наследие России: региональный аспект. Материалы V Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией С.В. Соловьевой. – 2017. – С. 288-292.
4. Домнина, С.В. Управление национальным культурным наследием России / С.В. Домнина // В сборнике: Национальное культурное наследие России: региональный аспект. VI Всероссийская научно-практическая конференция в рамках VII Всероссийского конкурса-фестиваля исполнителей и балетмейстеров народного танца имени Геннадия Власенко. – 2018. – С. 549-554.
5. Подкопаев, О.А., Домнина С.В., Салынина С.Ю. Тайм-менеджмент как инструмент эффективного использования рабочего времени в организации социально-культурной сферы / О.А. Подкопаев, С.В. Домнина, С.Ю. Салынина / Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 11-6. – С. 1166-1168.
6. Салынина, С.Ю., Еремеева Д.Р. Работа с молодежью: социально-экономические аспекты формирования культурных ценностей у подрастающего поколения / С.Ю. Салынина, Д.Р. Еремеева // В сборнике: Модернизация культуры: знание как инструмент развития. Материалы VII Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Под редакцией С.В. Соловьевой, В.И. Ионесова, Л.М. Артамоновой. – 2019. – С. 195-202.

MODEL LIBRARIES AS MODERN AND HIGH-TECH CENTERS OF INTELLECTUAL AND EDUCATIONAL DEVELOPMENT

O.A. Podkopaev

*FSBEI HE «Samara state Institute of culture»,
Samara, Russia*

The article considers model libraries as modern and high-tech centers of intellectual and educational development. Places for meetings, communication with peers, watching movies – all this describes modern model libraries. This is a new format of the library, implemented throughout Russia as part of the national project «Culture» and breaking the usual stereotypes.

Keywords: model libraries, centers of intellectual and educational development, socio-cultural sphere.

ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ПАО «ТАТНЕФТЬ»)

О.И. Региды, Л.П. Кузьмина

*ФБГОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены особенности этики деловых отношений в условиях современной организации. Определена роль и влияние этики деловых отношений на развитие персонала, а также на эффективность работы предприятия. Определены основные достоинства и возможные недостатки по этике деловых отношений в конкретной организации, и приведены возможные рекомендации по их устранению.

Ключевые слова: этика деловых отношений, персонал, управление персоналом, деловая этика, деловые отношения, этика делового общения.

Этика деловых отношений в наши дни все больше привлекает внимания общества, подразумевая под собой определенный набор принципов, современных организационных стандартов, ценностей и норм, которые координируют действие и поведение человека в организации.

Деловая этика занимается изучением соответствия нравственных норм человека (сотрудника) целям и действиям организации, а также выступает инструментом анализа и решения проблем, с которыми человек сталкивается в деловой сфере.

Актуальность деловой этики обусловлена тем, что существуют объективные причины безнравственного поведения. Например, из-за развития бюрократических структур в современных организациях предприятия может идти на подавление инициативы, заставляя сотрудников непосредственно подчиняться лицу, стоящему выше на профессиональной ступени. Это способствует возникновению ситуаций, когда в компании могут совершаться безнравственные поступки, например сокрытие истины, мелкие кражи и серьезные нарушения. Примерами могут быть личные переговоры работника по телефону, предназначенного для деловых контактов, частные поездки сотрудников, которые идут за счет бюджета организации и т.д.

Волны экономических и финансовых кризисов наглядно показали, что этические нарушения являются одной из основных причин нестабильности. Финансовый кризис 2008 года привел к краху банковской системы из-за мошенничества крупных банков. Благодаря этому примеру более заметной становится взаимосвязь между степенью этики деловых отношений и благополучием общества, и этим актуальнее становится изучение и широкое применение этики в предпринимательской деятельности и рабочем процессе.

Актуальность этики делового общения также обусловлена необходимостью в настоящее время в подготовке высококвалифицированных специалистов, способных придать цивилизованный характер отношениям на развивающихся рынках. Соблюдение норм этики бизнеса – это один из основных критериев оценки качества профессионализма как отдельного работника, так и компании в целом.

Осуществление персоналом какой-либо организации правил деловых отношений и этических норм становится ее "визитной карточкой" и в большинстве случаев определяет то,

насколько эффективно будут организовываться взаимоотношения между внешним партнером или клиентом, а также будут ли они иметь дело с этой организацией в будущем.

Принципы деловой этики современной организации на примере компании ПАО «Татнефть» определяют правила ведения компанией бизнеса для эффективной интеграции с бизнес-сообществом и социальным окружением, предусматривают неукоснительное соблюдение всеми сотрудниками законодательных, этических и профессиональных норм и стандартов.

Компания считает важным соблюдение требований законодательства и норм международного права, международных соглашений РФ в области устойчивого развития, а также учитывает лучшие международные стандарты этики бизнеса.

Основным механизмом обеспечения высокого уровня корпоративной деловой этики и предотвращения любых нарушений ПАО «Татнефть» считает укрепление корпоративной культуры и этики деловых отношений.

Исходя из принципиальной значимости этических норм, Компания требует выполнения аналогичных обязательств от любых организаций и лиц, действующих от имени Компании и стремится распространять нормы поведения на отношения с деловыми партнерами, поставщиками и подрядчиками через их информирование.

Достоинства этики деловых отношений организации ПАО «Татнефть», следующие:

1. Соблюдение прав человека, в том числе трудовых прав, свободы ассоциаций и деятельности профсоюзов, прав местных сообществ;
2. Неприятие и противодействие коррупции и мошенничеству в любых формах и проявлениях;
3. Конструктивные профессиональные отношения между руководителями и подчиненными, а также между сотрудниками в целом;
4. Приверженность правилам честной конкуренции;
5. Создание на всех своих предприятиях безопасных условий труда;
6. Разрешение совместной работы близких родственников;
7. Конфиденциальность информации о сотрудниках.

К недостаткам этики деловых отношений в ПАО «Татнефть» можно отнести:

1. Возникновение конфликта интересов сотрудников компании;
2. Неполная осведомленность всеми знаниями и навыками сотрудников для принятия решения, что может привести к финансовым потерям компании;
3. Дискриминация личности между сотрудниками, а также между руководителем и подчиненными;
4. Отсутствие у сотрудников понимания значимости правил этики деловых отношений;
5. Напряженная обстановка в коллективе, связанная с разобщённостью и отсутствием командой работы.

Следовательно, необходимо предложить несколько рекомендационных мероприятий по совершенствованию деловой этики на предприятии. Они помогут значительно улучшить систему этических отношений компании, так как именно это является важнейшей задачей руководства для осуществления высокого уровня эффективного управления человеческими ресурсами, от которых напрямую зависит результат деятельности и имидж предприятия. Ниже представлен ряд мероприятий для компании ПАО «Татнефть»:

Создание специальной комиссии по урегулированию конфликта интересов;

Составление определенного ряда компетенций, которыми должен располагать сотрудник для принятия решений, всё остальное передавать на рассмотрение руководителю отдела;

Назначение амбассадоров по выявлению дискриминации личности сотрудников и принятию мер;

Организация анонимного канала для жалоб и введение санкционных мер при доказательстве несоблюдения правил;

Проведение мероприятий тимбилдинга, а также коллективных тренингов, создание возможных условий для обращения к психологической поддержке в компании.

В завершение исследования данной темы можно сделать вывод, что компания обладает конкурентными преимуществами и уважительным отношением к своим сотрудникам, а все предложенные рекомендации по совершенствованию системы этических отношений помогут еще более улучшить положение предприятия ПАО «Татнефть», а также повысить работоспособность сотрудников и эффективность предприятия в области тенденций развития передовой бизнес-практики и устойчивого развития в целом. Приверженность персонала корпоративным ценностям, профессии, трудовому коллективу является одной из приоритетных задач функционирования компании.

Список использованных источников

1. Артамонова, И.А. Деловая этика / И.А. Артамонова. – Москва: МИИГАиК, ФЭУТ, 2013. – 197 с.
2. Бороздина, Г.В. Психология делового общения: учебник / Г.В. Бороздина. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 295 с.
3. Егоршин, А.П. Этика делового общения / А.П. Егоршин, В.П. Распопов, Н.В. Шашкова. – Нижний Новгород, 2010. – 400 с.
4. ПАО «Татнефть» [Электронные ресурсы] // Общие сведения: <https://www.tatneft.ru/>
5. Чернышева, М.А. Этика деловых отношений / М.А. Чернышева. – М.: Юнити-Дана, 2011. – 416 с.

BUSINESS ETHICS IN MODERN ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF PJSC TATNEFT)

O.I. Regida, L.P. Kuzmina

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The features of ethics of business relations in a modern organization are considered. The role and influence of business ethics on the development of personnel, as well as on the efficiency of the enterprise, has been determined. The main advantages and possible disadvantages of business ethics in a particular organization are determined, and possible recommendations for their elimination are given.

Key words: ethics of business relations, personnel, personnel management, business ethics, business relations, ethics of business communication.

СТУДЕНТООРИЕНТИРУЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УНИВЕРСИТЕТОВ: ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ В РЕГИОНАЛЬНЫЕ ВУЗЫ

С.Д. Резник, И.С. Чемезов

*ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»,
г. Пенза, Россия*

На основе проведенного исследования показаны результаты студентоориентирующей деятельности российских университетов. Определены возможности для развития деятельности вузов по привлечению студентов и улучшению подготовки школьников к обучению в новых для них условиях высшей школы.

Ключевые слова: школьник, студент, система управления, субъект, студентоориентирование, студентоориентированность, вуз, школа.

Вузы России ежегодно принимают на обучение более миллиона выпускников школ. Однако практика показывает, что значительная часть школьников, поступающих в университеты, оказывается не готовой к роли студента вуза [3; 5]. Эта роль требует активности и инициативности, умения организовывать своё время, находить и отбирать нужную информацию в условиях её обилия или, наоборот, дефицита, делать самостоятельные критические суждения, принимая во внимание наличие различных мнений.

Для того чтобы сформировать все необходимые для успешного обучения в университете качества, следует начинать их формирование еще на этапе обучения в школе. При этом именно университет как обладатель этой информации должен более активно проявлять себя в деятельности по подготовке школьников к обучению в вузе.

В проведенном нами опросе учащихся 9-11-х классов школ г.Пензы и Пензенской области (436 человек) и студентов пензенских вузов (375 человек) были выявлены основные результаты и проблемы студентоориентирующей деятельности университетов. [6]

При этом только 29 % опрошенных школьников подтвердили, что их школа сотрудничает с вузами. Тем не менее 62 % учащихся указали на то, что в их школах всё же проводятся встречи с представителями вузов.

Основными источниками информации о направлениях и особенностях обучения в вузах для большинства опрошенных стала информация на сайтах вузов – 40 %, устная информация от друзей и родителей – 25 % и посещение дней открытых дверей в вузах – 20 %. Посещали обучающие Школы и семинары, проводимые университетами, только 2 % опрошенных. Выездные экскурсии и встречи с представителями вузов отметили 23 % и 12 % опрошенных студентов соответственно. В целом это говорит о том, что вузы вели недостаточно активную работу с абитуриентами.

Результаты проведенного исследования позволяют утверждать, что существовавшая система взаимодействия вузов и школ была недостаточно эффективной, требовала улучшения, разработки новых методов и механизмов взаимодействия, способных повышать готовность школьников к процессу обучения в вузе и оказывать им действенную помощь в выборе направления обучения и адаптации.

Нами был разработан и апробирован на практике комплекс мероприятий, для студентоориентирования школьников вузом [6; 2]:

- информирование школьников, их родителей, руководителей образовательных учреждений, учителей посредством сайта, групп в социальных сетях, рекламы, почтовых рассылок (в том числе при посредничестве Министерства образования, Управления образования области);
- проведение Дней открытых дверей;
- проведение выездных встреч с отдельными школами и собраниями из их представителей (обучающихся, учителей, родителей, администрации);
- проведение экскурсий по университетам;

- проведение агитпоходов, концертов художественной самодеятельности с элементами профориентации и информирования;
- проведение обучающих (профильных) Школ и семинаров (например, Летней школы управления [1; 3]), олимпиад и конференций (в том числе с предоставлением льгот для учащихся при поступлении в вуз);
- участие представителей вузов в родительских собраниях (учащихся 9-11-х классов) с целью информирования о правилах приема в вуз и условиях обучения в нем;
- проведение совместных уроков с учителями школ;
- приглашение школьников на учебные занятия в университет в том числе с использованием дистанционных технологий;
- составление базы данных потенциальных абитуриентов из числа посетителей Дней открытых дверей, экскурсий, других мероприятий, участников групп в социальных сетях, других обращающихся в вуз и их информирование о всех мероприятиях;
- закрепление отдельных школ за конкретными преподавателями с целью более плотной совместной работы;
- организация курсов повышения квалификации учителей на базе вузов с целью обучения их основам студентоориентирования (в очной и дистанционной формах);
- проведение профильных тематических лагерей для школьников;
- встречи с учащимися в школах;
- долгосрочное участие в учебном процессе школы: ведение элективных курсов, факультативов, научных кружков;
- организация совместной научно-методической работы с представителями школ: разработка методической документации, организация ежегодных студенческих научно-практических конференций с привлечением учащихся школ;
- проведение совместных исследований с общеобразовательными учреждениями по вопросам студентоориентирования и учебно-методической работы;
- подготовка и издание совместных сборников научных статей, учебных пособий, монографий с обобщением опыта работы учителей школ и представителей вузов;
- рецензирование преподавателями вузов исследовательских и проектных работ учащихся школ;
- участие преподавателей в научно-практических конференциях на базе школ, школьных методических семинарах;
- участие учащихся (под руководством и опекой школьных педагогов) в мероприятиях, проводимых вузом (учебных и внеучебных (смотри художественной самодеятельности, КВН));
- участие преподавателей вузов в проведении летних школьных лагерей, подготовке школьников к региональным и всероссийским олимпиадам и конкурсам;
- партнерство со школами на уровне вуза, факультета, кафедры (особенно – с профильными школами) и определение ежегодных мероприятий в рамках данного партнерства (в т.ч. предоставление доступа к базе университета для совершенствования знаний учащихся школ (возможность пользоваться ресурсами научной библиотеки вуза, использовать оборудования для лабораторных практикумов, оказывать помощь в издательской деятельности));
- организация экскурсий для школьников на предприятия, сотрудничающие с вузом;
- участие представителей вузов в классных часах по проблемам студентоориентирования и профориентации (для ознакомления со спецификой видов профессиональной деятельности, структурой вузов и т.д.);
- рекомендация учащимся профильной литературы и литературы, позволяющей лучше подготовиться к выбору профессии и обучению в вузе;
- проведение консультаций и круглых столов с представителями школ по наиболее важным вопросам совместной деятельности, обмена опытом по вопросам студентоориентирования и ведения профильных дисциплин в школах;
- проведение предметных олимпиад и конкурсов среди учащихся средних школ для более углубленной подготовки по профилю и отбора наиболее способных к определенным видам

деятельности, а также большего вовлечения учащихся в самостоятельный поиск и изучение специальных знаний;

- руководство преподавателями вуза научно-исследовательской деятельностью учащихся старших классов;
- работа преподавателей вуза в составе комиссий по приему ЕГЭ;
- проведение психологических тестов по выбору профиля обучения для учащихся 8-11-х классов;
- участие в других студентоориентирующих мероприятиях, проводимых школой.

Таким образом, нами были рассмотрены основные проблемы взаимодействия вузов с общеобразовательными школами при подготовке школьников к студенческой жизни и механизмы, позволяющие их решить.

При этом по нашему мнению вуз должен иметь четко оформленную стратегию студентоориентирования и практической подготовки школьников. Активный процесс мотивирования школьников к продолжению обучения, подкрепленный возможностями приобретения теоретического и практического опыта, позволит вузам как увеличить поток поступающих, так и повысить качество их дальнейшей профессиональной подготовки, что, несомненно, станет плюсом как для вуза, так и для школьника, начинающего свой путь вступления в будущую профессию.

Список использованных источников

1. Резник, С.Д. Введение в университет: как из школьника сделать студента // Поиск. – 2019, № 36 [URL: <https://www.poisknews.ru/magazine/vvedenie-v-universitet/>].
2. Резник, С.Д., Костромина Т.Д., Чемезов И.С. Система управления студентоориентированием школьников / С.Д. Резник, Т.Д. Костромина, И.С. Чемезов // Менеджмент в социальных и экономических системах: сборник статей XI Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГАУ, 2019. – 353 с. (с. 277-281).
3. Резник, С.Д., Чемезов И.С. Методические подходы к интегрированной количественной оценке студентоориентированности российских школьников / С.Д. Резник, И.С. Чемезов // Образование и наука в современном мире. Инновации. – 2021. – №4 (35). – С. 7-19. [URL: [https://www.dropbox.com/s/njtbl4w1esmrjan/Журнал %204.pdf](https://www.dropbox.com/s/njtbl4w1esmrjan/Журнал%204.pdf)].
4. Резник, С.Д., Чемезов И.С. Летняя школа управления: опыт студентоориентирования старших школьников // Менеджмент в социальных и экономических системах: сборник статей X Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГАУ, 2019. – 314 с. (с. 237-241)
5. Резник, С.Д., Чемезов И.С. Психологическая и методическая готовность выпускников школ к поступлению в университеты / С.Д. Резник, И.С. Чемезов // Дружковский вестник. – 2020. – №1. [<http://dx.doi.org/10.17213/2312-6469-2020-1-183-199>].
6. Школьники России: опыт, проблемы и перспективы студентоориентирования: монография / С.Д. Резник, Т.Д. Костромина, И.С. Чемезов; под общ. ред. С.Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 212 с. – DOI 10.12737/1035828.

STUDENT-ORIENTED ACTIVITIES OF UNIVERSITIES: EXPERIENCE AND PROBLEMS OF ATTRACTING STUDENTS TO REGIONAL UNIVERSITIES

S.D. Reznik, I.S. Chemezov

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

Based on the study, the results of student-oriented activities of Russian universities are shown. Opportunities have been identified for the development of the activities of universities to attract students and improve the preparation of schoolchildren for study in the conditions of higher education new to them.

Keywords: school student, student, control system, subject, studentooryentirovaniye, studentooryentirovannost, higher education institution, school.

ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ РОССИЙСКОГО СТУДЕНЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ: РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА

С.Д. Резник, М.В. Черниковская

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

Рассмотрено понятие финансовой грамотности студента, представлены результаты самооценки студентами своей финансовой грамотности, проанализированы качества и компетенции, характеризующие финансовую грамотность студента, проведена оценка уровня знаний студента в области финансов, рассмотрено влияние окружения студента на формирование их финансовой грамотности.

Ключевые слова: финансовая грамотность, экономическая самостоятельность, высшее учебное заведение, цифровизация образования студенты.

В условиях нарастающей цифровизации образования особенно актуальной становится проблема формирования финансовой грамотности российского студенчества. Тенденция к цифровизации абсолютно любых финансовых сервисов очевидна и ни для кого уже не является секретом.

Цифровизация финансовой сферы привлекает внимание академического и профессионального сообществ в основном из-за сохраняющихся вопросов, решение которых может сделать цифровые финансовые услуги более эффективными для всех субъектов рынка и экономики страны в целом.

Финансовая грамотность способствует эффективной организации сбережений студентов, учит их распоряжаться своими денежными средствами. Молодые люди получают навыки планирования бюджета, накапливают средства для финансирования своего образования и покупки жилья, инвестируют их в различные проекты, чтобы в будущем извлечь из этого прибыль. Грамотные в сфере финансов люди могут лучше распоряжаться имеющимися средствами, достигают больших жизненных успехов по сравнению с финансово неграмотными людьми.

К сожалению, финансовая грамотность в России пока не пользуется особой популярностью. Как показывают экспертные оценки, ее уровень в стране невысок.

Основной целью исследования, выполненного Пензенским государственным университетом архитектуры и строительства, является оценка финансовой грамотности студентов как важного фактора повышения их экономической самостоятельности.

Объектом исследования являются студенты региональных государственных высших учебных заведений России, а предметом изучения – их финансовая грамотность в современных условиях недостаточно стабильной экономической среды.

Проблемы повышения финансовой грамотности школьников, студентов и их родителей были изучены в работах Абаева А.Л., Збировской Е.П., Пратусевича В.Р., [1] Артемьевой С.С., Митрохина В.В., [2] Воронова А. А., [6] Дауровой М.Ш., [7] Земцова А.А., Осиповой Т.Ю., [9] Закинова Э.Ю., [8] Киселевской Е.Е. [10].

Общим проблемам и перспективам развития финансовой грамотности населения посвящены работы Бальжановой А.Г. [3], Н.В. Беякина, А.А. Шелудченкова, [4] Бетя Я.Е. [5].

Несмотря на то, что проблемы жизнедеятельности студентов активно обсуждаются исследователями социально-экономических проблем высшей школы, вопросы формирования финансовой грамотности современного студенчества, его готовности к реальной практической деятельности не получили пока глубокой теоретической и практической проработки [14].

Под финансовой грамотностью студента мы понимаем уровень знаний и навыков в области финансов, который позволяет правильно оценивать ситуацию на рынке и принимать экономически обоснованные решения [12].

Экономическая самостоятельность – способность ориентироваться в экономических ситуациях рыночной экономики и мирового финансового кризиса, находить ниши и способы зарабатывания средств для существования [11].

В выборочную совокупность попали более 400 студентов 16 государственных вузов Российской Федерации.

Таблица 1 – Самооценка студентами своей финансовой грамотности

№ п/п	Варианты ответов	Студенты вузов России	
		чел.	%
1	Считают себя финансово грамотными	162	37,1
2	Не считают себя финансово грамотными	149	34,3
3	Не задумывались об этом	126	28,6
Итого		437	100,0

37,1 % студентов считают себя финансово грамотными, 34,3 % студентов не относят себя к финансово грамотным людям, 28,6 % студентов просто не задумывались об этом (таб. 1).

Больше половины студентов, принявших участие в исследовании, не интересуются проблемами финансовой грамотности и не стремятся к ее повышению. Это является отрицательной тенденцией общества и подтверждает актуальность проведенного нами исследования.

В рамках исследования студенты отметили качества и компетенции, характеризующие уровень их финансовой грамотности, которые они отмечают у себя в настоящее время (табл. 2).

Таблица 2 – Качества и компетенции, характеризующие финансовую грамотность студентов (возможен выбор нескольких вариантов ответа)

№ п/п	Варианты ответов	Студенты вузов России			
		да		нет	
		чел.	%	чел.	%
1	Умеют формировать личный бюджет и финансовый план	308	70,5	129	29,5
2	Знают основы микро- и макроэкономики	222	51,0	215	49,0
3	Умеют правильно оценивать рыночную ситуацию	264	60,5	173	39,5
4	Умеют грамотно вкладывать свои сбережения в выгодные проекты	220	50,5	217	49,5
5	Умеют вести учет доходов и расходов	299	68,5	138	31,5
6	Умеют оценивать целесообразность кредитов	332	76,0	105	24,0
7	Знают основы законодательства по налогообложению и банковской деятельности для физических лиц	180	41,3	257	58,7
8	Владеют навыками использования своих денежных ресурсов	264	60,5	173	39,5
9	Умеют оценивать риски от предпринимательской деятельности	131	30,0	306	70,0
10	Знают основы финансовой системы страны	200	45,9	237	54,1
11	Имеют опыт формирования финансового портфеля семьи	305	70,0	132	30,0
12	Знают основы бюджетирования и бизнес-планирования	244	56,0	193	44,0
13	Другие показатели (наличие самостоятельного заработка, умение применять опыт старшего поколения)	11	2,7	426	97,3
Итого		437	-	437	-

Например, положительным в формировании финансовой грамотности студентов являются следующие тенденции: студенты умеют формировать бюджет и финансовый план, способны оценивать целесообразность кредитов, имеют опыт формирования финансового портфеля семьи; умеют правильно оценивать рыночную ситуацию, вести учет доходов и расходов, владеют навыками использования своих денежных ресурсов; знают основы микро- и макроэкономики, бюджетирования и бизнес-планирования; основ законодательства по налогообложению и банковской деятельности для физических лиц, основ финансовой системы страны; умение оценивать риски от предпринимательской деятельности.

К отрицательным показателям, характеризующим низкий уровень финансовой грамотности студентов можно отнести следующие результаты исследования: отсутствие у студентов навыков, характеризующих их финансовую грамотность, среди которых наличие самостоятельного заработка, умение применять опыт старшего поколения; неумение оценивать риски от предпринимательской деятельности; не в полной мере владение знаниями основ микро- и макроэкономики, неумение грамотно вкладывать свои сбережения в выгодные проекты.

К сожалению, в вузах не уделяют достаточное внимание изучению планирования личных финансов, поэтому студенты, имея доступ к источникам информации и изучая курс экономики в высших учебных заведениях, слабо ориентируются в вопросах финансовой грамотности.

В рамках исследования студенты провели самооценку своих знаний в области финансов (табл. 3).

Таблица 3 – Самооценка уровня знаний студентов в области финансов

№ п/п	Варианты ответов	Студенты вузов России	
		чел.	%
1	Неудовлетворительные знания	100	22,9
2	Удовлетворительные знания	82	18,7
3	Хорошие знания	250	57,1
4	Отличные знания	5	1,3
Итого		437	100,0

Более половины студентов обладают хорошими знаниями в области финансов, около 20 % студентов оценили уровень владения ими финансовыми знаниями как удовлетворительный и неудовлетворительный. 1,3 % студентов отметили у себя отличный уровень знаний в области финансов.

Более 60 % студентов проявляют интерес к изучению планирования личного бюджета, особенностей налогообложения физических лиц. Около половины студентов хотели бы изучить перечень банковских услуг, особенности функционирования страховой системы, страховые полисы, основы функционирования фондовых рынков.

Треть студентов интересуются принципами функционирования пенсионной системы страны и пенсионных фондов (табл. 4).

Традиционное высшее образование направлено, прежде всего, на познание экономических законов и понимание экономических процессов как на уровне экономики в целом, так и на уровне отдельных предприятий. Помимо экономики отдельных предприятий, экономика изучает национальную и мировую экономику в целом, экономику отраслей и регионов, а также различные сферы хозяйственной жизни.

Близкое окружение студента играет существенную роль в формировании его финансовой грамотности.

Таблица 4 – Наиболее интересные для студентов вопросы повышения их финансовой грамотности (возможен выбор нескольких вариантов ответа)

№ п/п	Варианты ответов	Студенты вузов России	
		чел.	%
1	Банковские услуги (кредиты, депозиты)	212	48,6
2	Планирование личного бюджета	300	68,6
3	Функционирование пенсионной системы, пенсионные фонды	137	31,4
4	Налогообложение физических лиц	262	60,0
5	Функционирование страховой системы, страховые полисы	172	40,0
6	Фондовые рынки (акции, облигации, ПИФы и т.п.)	213	48,8
7	Ничего из вышеперечисленного меня не интересует	90	11,4
8	Затруднились ответить	1	0,2
Итого		437	-

Важнейшим социальным институтом человечества, основной ячейкой общества является семья. Именно в ней разворачивается процесс социализации, и любые, даже неярко выраженные изменения этого института свидетельствуют об изменениях в других областях жизни общества.

Таблица 5 – Обсуждение проблем недостатка знаний у студентов в области финансовой грамотности среди знакомых, семьи, друзей

№ п/п	Варианты ответов	Студенты вузов России	
		чел.	%
1	Часто обсуждают такие проблемы	75	17,1
2	Иногда обсуждают эти проблемы	150	34,3
3	Никогда не обсуждают эти проблемы	212	48,6
Итого		437	100,0

Друзья, коллеги и знакомые студента также играют значимые роли в формировании знаний студентов в области финансов.

Около половины студентов (48,6 %) не обсуждают проблемы формирования финансовой грамотности в среде близкого окружения. Треть студентов лишь иногда обсуждают проблемы финансов с близкими людьми.

Таблица 6 – Члены близкого окружения студентов, которые чаще всего говорят им о необходимости быть финансово грамотными

№ п/п	Варианты ответов	Студенты вузов России	
		чел.	%
1	Родители, родственники, друзья	125	28,6
2	Преподаватели в вузе	112	25,7
3	Чаще встречают призывы от посторонних людей в Интернете	200	45,7
Итого		437	100,0

Люди многих стран, впрочем, как и наши люди, имеют минимальный уровень знаний для управления своими финансовыми средствами. Об этом свидетельствуют мировые исследования в сфере финансовой грамотности.

Около половины студентов получают информацию о необходимости быть финансово грамотным из источников сети Интернет.

Несмотря на это, около трети студентов общаются на тему финансов с представителями близкого окружения и преподавателями.

Сегодня государственные программы в основном нацелены на детей и подростков для формирования кардинально нового поколения. Но взрослое население остается в основном в стороне. В итоге проблема финансовой грамотности влечет за собой негативные последствия во взаимоотношениях родителей и детей: создает препятствия для социально значимых изменений в различных сферах и их восприятие на уровне семьи; некомпетентность населения в денежных проблемах создает почву для увеличения мошенничества в сфере финансов.

Любые родители, которые хотят обеспечить достаток в своей семье, поддержать старшее поколение и обеспечить будущее детей должны обладать знаниями в финансовой сфере, хотя бы на базовом уровне.

Результаты исследования финансовой грамотности студентов позволили сделать определенные выводы и предложить рекомендации:

1. Проблема повышения финансовой грамотности студентов является актуальной и, несмотря на наличие работ отечественных и зарубежных ученых, посвященных ее исследованию, остается недостаточно изученной.

2. Проведена самооценка студентами финансовой грамотности, в ходе которой выявлено, что только треть студентов считают себя финансово грамотными, столько же студентов не относят себя к финансово грамотным людям или просто не задумывались об этом.

3. Проведен анализ качеств и компетенций студентов, характеризующий уровень их финансовой грамотности, на основе чего было выявлено то, что более 70 % студентов умеют формировать бюджет и финансовый план, способны оценивать целесообразность кредитов, имеют опыт формирования финансового портфеля семьи, более 60 % студентов умеют правильно оценивать рыночную ситуацию, умеют вести учет доходов и расходов, владеют навыками использования своих денежных ресурсов.

4. Проведена оценка знаний студентов в области финансов, которая позволила сделать вывод о том, что более половины студентов обладают хорошими знаниями в области финансов, 41,6 % студентов оценили уровень владения ими финансовыми знаниями как удовлетворительный и неудовлетворительный. Наряду с этим более 60 % студентов проявляют интерес к изучению планирования личного бюджета, особенностей налогообложения физических лиц.

5. Изучено влияние окружения студента на формирование финансовой грамотности. Выявлено, что около половины студентов получают информацию о необходимости быть финансово грамотным из источников сети Интернет. Несмотря на это, около трети студентов общаются на тему финансов с представителями близкого окружения и преподавателями.

6. Результаты проведенного исследования и сделанные на основе этого выводы и рекомендации будут способствовать дальнейшему изучению проблем финансовой грамотности студенческой молодежи, разработке модели и механизмов ее повышения.

Список использованных источников

1. Абаев, А.Л. Анализ опыта российского государственного гуманитарного университета в повышении финансовой грамотности школьников, студентов и их родителей [Текст] /А.Л. Абаев, Е.П. Збировская, В.Р. Пратусевич // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2017. – №3 (9). – С. 115-118.

2. Артемьева, С.С. Оценка финансовой грамотности Российской и зарубежной молодежи и рекомендации по ее повышению [Текст] / С.С. Артемьева, В.В. Митрохин // ИТС. – 2018. – №1 (90). – С. 46-59.
3. Бальжанова, А.Г. Финансовый ликбез: три железных аргумента в пользу финансовой грамотности / А.Г. Бальжанова // Молодой ученый. – 2020. – № 52 (342). – С. 304-306.
4. Белякин, Н.В., Шелудченков А. А. Вектор развития финансовой грамотности: проблемы и перспективы [Текст] / Н.В.Белякин, А. А. Шелудченков // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2017. – №2. – С. 5-10.
5. Беть, Я.Е. Финансовая грамотность семьи как средство повышения качества жизни населения в России / Я.Е. Беть // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2020. – № 1-2 (57). – С. 43-46.
6. Воронов, А.А. Финансовая грамотность российских студентов / А.А. Воронов // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. – 2014. – №2 – С. 19-23.
7. Даурова, М.Ш. Финансовая грамотность детей и молодежи как актуальная задача современного образования [Текст] / М.Ш. Даурова // Вектор науки ТГУ. – 2014. – № 2 (28). – С.173-175.
8. Закинов, Э.Ю. Финансовая грамотность современной молодежи / Э.Ю. Закинов // Педагогическое образование и наука – 2017 – №2 – С.45-47.
9. Земцов, А.А. Обретение финансовой грамотности и образованности студентами в рамках общеобразовательного процесса // А. А.Земцов, Т. Ю. Осипова / ПУФ. 2014. – №3 (15). – С. 14-20.
10. Киселевская, Е.Е. Анализ финансовой грамотности студентов вузов / Е.Е. Киселевская // Молодой ученый. – 2016. – №10. – С. 733-736.
11. Резник, С.Д. Студенты России: жизненные приоритеты и социальная устойчивость: [Текст] моногр. / С.Д. Резник, М.В. Черниковская; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 242 с.
12. Резник, С.Д., Черниковская М.В. Моделирование системы повышения экономической самостоятельности студентов высших учебных заведений России / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // Друкеровский вестник. – 2020. – № 2 (34). – С. 220-233.
13. Резник, С.Д., Черниковская М.В. Смогут ли студенты управлять своей жизнью? / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // Университетское управление: практика и анализ. – 2019. – Т. 23. – № 1-2. – С. 111-121.
14. Резник, С.Д., Черниковская М.В. Социальная устойчивость студенческой молодежи России: как оценивают ее сами студенты / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // Интеграция образования. – 2019. – Т. 23. – № 1 (94). – С. 85-99.

FINANCIAL LITERACY OF RUSSIAN STUDENTS IN THE CONDITIONS OF THE DIGITALIZATION OF EDUCATION: MONITORING RESULTS

S.D. Reznik, M.V. Chernikovskaya

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

The concept of financial literacy of a student is considered, the results of self-assessment by students of their financial literacy are presented, the qualities and competencies characterizing the financial literacy of a student are analyzed, the level of student's knowledge in the field of finance is assessed, the influence of the student's environment on the formation of their financial literacy is considered.

Key words: financial literacy, economic independence, higher educational institution, digitalization of education, students.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ШКОЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

А.С. Саратовцева

*Казанский национальный исследовательский технологический университет,
г. Казань, Россия*

Статья посвящена актуальным вопросам эффективности школьного менеджмента и поиску подхода к его оценке. Представлен разработанный критериальный комплекс оценки эффективности школьного менеджмента.

Ключевые слова: школьный менеджмент, эффективность управления, критериальный комплекс оценки эффективности менеджмента.

Эффективность — это отношение эффекта от какой-либо деятельности предприятия к затратам, произведенным для его получения и использования. По мнению Т.В. Гаврутенко, «система будет эффективной, если будет способствовать достижению максимального результата, который определяет цель управления, при минимально необходимом и достаточном расходе всех ресурсов, используемых для реализации этой цели» [1, с. 225].

С.Ю. Костылёва полагает, что эффективность управления зависит от следующих критериев [2, с. 58]:

- надежность организационной структуры управления;
- степень использования рыночных возможностей;
- степень рационального использования внутренних возможностей.

Научный коллектив под руководством С.В. Куприянова определяет «критерии как наиболее общие количественные и качественные характеристики результатов управления. Показатели — это отдельные результаты деятельности управления, которые имеют подчиненный характер по отношению к критерию и являются основой при его определении. Совокупность показателей выражает критерий оценки» [3, с. 689].

Для оценки эффективности менеджмента в образовательной организации важно знать показатели эффективности менеджмента.

Есть две точки зрения на определение показателя эффективности менеджмента:

- эффективность организационной структуры оценивается посредством показателей, характеризующих деятельность управляемого объекта. Например, рентабельность, прибыль, производительность труда, фондоотдача и др. Эффективность управления определяется тем, насколько полно выявлены и реализуются рыночные возможности организации при максимальном использовании его потенциала;
- эффективность управления можно определять по результатам работы управляющей системы, что дает основания для совершенствования организации и обеспечения экономичности управления.

Совершенствование организации должно осуществляться по принципу адаптации к внешней среде, с учетом факторов, оказывающих влияние на эффективность работы организации.

А.Ю. Ларина полагает, что «объективными факторами являются величина предприятия, количество работников, особенности производственной деятельности и пр. Оценка эффективности деятельности образовательной организации с выше описанных позиций затруднительно, так как конечный результат складывается не только из деятельности образовательной организации, но и из усилий, обучающихся и их родителей. Их вклад бывает трудно измерить. Соответственно, при оценивании общей эффективности необходимо использовать ряд параметров и показателей» [4, с. 667].

О.Р. Тучина и Л.С. Бурлаченко Л.С. предлагают оценивать «эффективность управленческого воздействия с помощью сравнительных методов. Например, сравнение процента успешно сдавших экзамены в сравнении с процентом предыдущих лет» [5, с. 386].

Соответственно, выделяются следующие стадии оценивания эффективности в целом, и эффективности управления в частности:

– установление «адресата оценки», то есть субъекта с чьих позиций будет оцениваться эффективность;

– установление целей и задач, эффективности, выполнения которых будет оцениваться;

– разработка показателей, которые отражают интересы субъекта оценки;

– подготовка порядка расчета показателей;

– подбор «базы» сравнения;

– выбор одной или нескольких сравнительных методик;

– произведение расчетов, оценки, сравнения и подготовка выводов;

– определение назначения полученных результатов.

Эффективность управленческой деятельности во многом зависит от способности администрации образовательного учреждения осуществлять руководство учебно-воспитательным процессом на основе технологического подхода, а также умения разрешать конфликты в школьной среде [6].

Для эффективного управления образовательной организацией необходимо четко определить критерии ее успешности. В критериальный комплекс входят четыре группы критериев, конкретизированные в их важнейших показателях и индикаторах.

Оценивание эффективности управления по выделенным показателям проводится на основе сравнения оцениваемого параметра с определенным нормативом. Соответственно, рассмотрев эффективность менеджмента образовательного учреждения и выделив критериальный комплекс, конкретизированный в важнейших показателях, можно сделать вывод, что контроль, является одним из существенных средств повышения эффективности.

Критериальный комплекс представлен на рисунке 1.

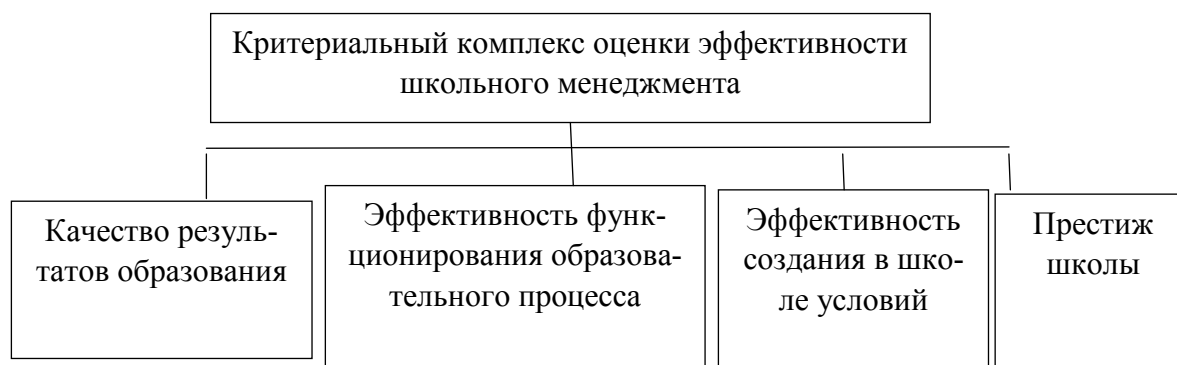


Рисунок 1 – Критериальный комплекс оценки эффективности школьного менеджмента

Метод контроля – это способ практического осуществления контроля для достижения поставленной цели. Так как образовательная организация - это сложная, высокоорганизованная система, то для решения поставленных задач контроль должен быть:

1) многоцелевой, направленный на проверку различных вопросов организации;

2) многосторонний, то есть с использованием различных форм и методов контроля к одному и тому же объекту;

3) многоступенчатый, подразумевающий контроль одного и того же объекта различными уровнями органов управления.

Введение педагогической диагностики на основе информационно-аналитической деятельности в практику образовательных организаций способствует рассмотрению всех явления

школьной жизни через призму педагогического анализа их причин, а это основная задача обновления общеобразовательной организации.

Можно выделить три основных этапа диагностики явлений и процессов менеджмента образовательной организацией.

Первый этап - предварительный, предположительный диагноз;

Второй этап - уточняющий диагноз, опирающийся на проверенные, объективные данные, сформулированные на основе комплексного использования различных методов наблюдения;

Третий этап - диагностика; он заканчивается окончательным диагнозом. Его смысл не только в обобщении данных, но и в их сравнении, сопоставлении.

Таким образом, эффективность менеджмента школы - это результат достижения целей управленческой деятельности, а действенность управления образовательным учреждением - это результат достижения целей образовательного учреждения [7].

Список использованных источников

1. Гаврутенко, Т.В. Модель управления развитием наставничества молодых учителей в кооперативном взаимодействии «школа – ВУЗ» / Т.В. Гаврутенко // Мир науки, культуры, образования. – 2020. – № 4 (83). – С. 225.

2. Костылёва, С.Ю. Институционально-экономические приоритеты развития региональных систем образования / С.Ю. Костылёва // Социально-экономические явления и процессы. – 2015. – Т. 10. № 11. – С. 55-61.

3. Куприянов, С.В., Денисова Е.Д., Стариков К.С. Необходимость учета пространственного фактора в повышении эффективности менеджмента / С.В., Куприянов // Экономика. Информатика. – 2020. – Т. 47. – № 4. – С. 689-699.

4. Ларина, А.Ю. Тайм-менеджмент в общеобразовательной школе как средство повышения эффективности менеджмента / А.Ю. Ларина // Молодой ученый. – 2020. – № 21 (311). – С. 667-669.

5. Тучина, О.Р., Бурлаченко Л.С. Современный метод диагностики взаимодействия семьи и общеобразовательного учреждения / О.Р. Тучина, Л.С. Бурлаченко // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2021. – Т. 10. – № 2 (35). – С. 386-391.

6. Фатхуллина, Л.З., Ярцева Д.С. Теоретико-методологические методы предупреждения конфликтов в школьной среде / Л.З. Фатхуллина, Д.С. Ярцева // Вестник Казанского технологического университета. – 2013. – Т.16. – №15. – С. 270-276.

7. Ибрагимова, А.И., Фатхуллина Л.З. Компетентностная модель как инструмент повышения эффективности деятельности общеобразовательного учреждения. В сборнике: Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Пенза, 2021. – С. 91-96.

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL MANAGEMENT

A.S. Saratovtseva

*Kazan National Research Technological University,
Kazan, Russia*

The article is devoted to topical issues of the effectiveness of school management and the search for an approach to its assessment. The developed criteria complex for evaluating the effectiveness of school management is presented.

Key words: school management, management efficiency, criterion complex of management efficiency assessment.

ВИДОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТРОЕНИЯ ЧЕРЕПА У РАЗЛИЧНЫХ ДОМАШНИХ ЖИВОТНЫХ

А.А. Сергеев, Т.П. Шубина

*ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»,
п. Персиановский, Россия*

В данной статье рассматриваются видовые особенности строения у различных домашних животных и факторы, благодаря которым появляются эти особенности.

Ключевые слова: череп, строение, животные, травоядные, кости.

Скелет головы животного любого вида имеет свои характерные особенности, с помощью которых определяется, принадлежность черепа.

У травоядных повышена жевательная функция, и значительно развиты жевательные мышцы, из-за чего образуются скуловые дуги, скуловые гребни и лицевые бугорки, а также формируются височные ямки, закрываются глазницы. Лицевая часть черепа чаще всего более развита, чем мозг, особенно у травоядных. Форма черепа молодых животных отличается от формы черепа взрослых: у первых он более округлый, так как отдел мозга более развит, чем лицевой [1].

У КРС очень массивный череп, который приплюснут сверху вниз. Особенно большая лобная кость – она составляет всю крышку полости черепа и образует в затылочной части довольно мощный округлый гребень. Полость роговых отростков сообщается с полостями лобных синусов, из-за того, что лобный синус сообщается с полостью носа.

У старых животных образуется большой тонкостенный слезный пузырь с помощью слезной кости. Он очень тонкий и выступает в области стенки глазницы, таким образом, что в него можно ввести иглу со стороны литерального угла глаза [2].

Скуловые отростки лобной кости соединяются с лобным отростком скуловой кости и образуют полное костное кольцо орбиты. Кость резца пластинчатая, из-за отсутствия в ней альвеолы для зубов. Кости носа почти не связаны с лобной и верхнечелюстными костями. Хоаны узкие и глубокие благодаря крупным пластинчатым крыловидным отросткам клиновидной кости. По сравнению с лошадью нижняя челюсть намного легче. Ее ветви не образуют прямого каудального угла, и у неё есть значительно выступающий коронарный отросток, а симметричные режущие части не срастаются вдоль шва. Как и у лошадей, в нижней челюсти, различают зубной и беззубый края.

В отличие от КРС у овец, лобная кость не доходит до затылочной области, а задняя часть полости черепа образуется теменными костями [3].

У лошадей череп относительно легче, чем у КРС, а также менее массивный. Вытянут с переднего назад. Чешуёй затылочной кости образуется резко очерченный затылочный гребень. Яремные отростки изогнуты полукругом. Крыловидные отростки клиновидной кости небольшие, но массивные. У них в основании образуется крыловидный канал для прохождения сосуда. Эти отростки окружены широкими хоанами.

Внутренняя стенка орбиты не образует слезного пузыря, скуловой отросток височной кости и скуловой отросток лобной кости образуют сплошное костное кольцо орбиты, с расположением у нее в основании значительного надглазничного отверстия.

Крыловидно-небная ямка достаточно широкая и неглубокая. Пазухи верхнечелюстной кости не заходят в область небных отростков и теменных костей. На резце, на верхней и нижней челюсти есть не только зубные края, но и нет зубов [4].

В отличие от КРС язычный отросток подъязычной кости, большой, плоский, а дистальный сегмент ветви незначительный.

У свиней череп массивный и тяжелый, но при этом менее мощный, чем у КРС. У свиней разных пород он имеет разную форму.

У них развит хоботок и клыки, из-за особенностей кормления. Чешуя затылочной кости была значительно расширена дорсально с очень длинными яремными отростками затылочной кости. В общем, череп был превращен в роющий агрегат. У взрослых животных очень выражены синусы. Яремные отростки длинные и направлены вертикально вниз. Скуловой отросток лобной кости не образует полного костного кольца орбиты [5].

Нижняя челюсть довольно массивная, но, по сравнению с лошастью, у нее округлые ветви. На подбородочной поверхности тела есть подбородочные отверстия разных размеров, а у самцов по краю – большие клыки.

Относительно крупное тело подъязычной кости не имеет язычного отростка, хрящ соединяется с небольшими изогнутыми рожками меньшего размера. Его средний членик очень длинный, столбчатый, частично образован хрящевой тканью и соединяются с одной стороны с дистальным члеником, представленным в виде эластичной связки, а с другой стороны, с проксимальным хрящевым члеником, прикрепленный к затылочному отростку чешуи височной кости [6].

Таким образом, на основе всего вышеизложенного, можно сказать, что череп каждого животного имеют свои характерные особенности, которые формируются за счёт образа жизни и питания животного.

Список использованных источников

1. Елисеев, А.П. Анатомия и физиология сельскохозяйственных животных / А.П. Елисеев, Н.А. Сафонов, В.И. Бойко. – Москва: Агропромиздат, 1991.
2. Боев, В.И. Анатомия и гистология сельскохозяйственных животных. Практикум: учеб, пособие / В. И. Боев, В. Н. Писменская. – 2-е изд., дораб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2015.
3. Васильев, А.П., Зеленовский Н.В., Логинова Л.К. Анатомия и физиология животных. - Издательство «Академия», 2005. – 464 с.
4. Строение головы (череп) и особенности его строения у животных разных видов [Электронный ресурс] URL: https://studref.com/340411/agropromyshlennost/skelet_golovy_cherep_osobennosti_stroeniya_zhivotnyh_raznyh_vidov
5. Череп в целом [Электронный ресурс] URL: <http://zoovet.info/vet-knigi/101-anatomiya-zhivotnykh/organy-dvizheniya/11918-cherep-v-tselom>
6. Сравнительная анатомия скелета головы животных [Электронный ресурс] URL: <http://handcent.ru/anatomiya/2401-sravnitel'naya-anatomiya-skeleta-golovy-zhivotnyh-chast-1.html>

SPECIFIC FEATURES OF THE STRUCTURE OF THE SKULL IN VARIOUS DOMESTIC ANIMALS

A. A. Sergeev, T. P. Shubina

FSBEI HE «Don State Agrarian University»
P. Persianovsky, Russia

This article discusses the specific features of the structure of various domestic animals and the factors due to which these features appear.

Keywords: skull, structure, animals, herbivores, bones.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАТЕРИНСТВА, СЕМЬИ И ДЕТСТВА В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ

А.Н. Сущенко, Т.В. Петренко

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина»,
г. Краснодар, Россия*

В статье рассмотрена проблема социальной поддержки материнства, семьи и детства. Анализируется роль семьи в развитии государства. На примере Краснодарского края рассматриваются региональные программы, направленные на помощь нуждающимся семьям и детям.

Ключевые слова: социальная поддержка, семья, материнство, детство, государственная программа, Краснодарский край.

В последнее время одним из главных направлений социальной политики является деятельность по поддержке семьи, материнства и детства как на федеральном, так и на региональном уровнях. Многие научные и общественные деятели, политики отмечают фундаментальность положения семьи и детства в развитии общества. Семья – это наиважнейший социальный институт, определяющий становление личности человека, оказывает влияние на все сферы деятельности человека на протяжении всей его жизни.

Современная политика государства направлена на укрепление института семьи. Государство всеми возможными способами старается обеспечить такие условия при которых будут удовлетворены интересы как отдельных членов семьи, так и семьи в целом. Экономическая составляющая имеет очень важное значение в благополучии семьи, так как имея достаточное имущественное благополучие, семья может качественнее выполнять свои социальные функции, представляющие собой заботу и воспитание детей.

Институт семьи является одним из наиболее важных в обществе. Это связано с тем, что в зависимости от того, какой статус будет иметь семья в сознании молодежи, будут зависеть важнейшие показатели развития общества, которые могут осуществляться только в семье. Для формирования доверия к государству в вопросах поддержки семьи в глазах молодежи внедряются различные экономические стимулы, которыми являются различные денежные выплаты, материнский капитал, льготы и так далее [5].

В Конституции РФ говорится о том, что в России обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, а также они находятся под государственной защитой. Это доказывает, что семья, материнство, отцовство и детство имеют большое общественное значение. Также стоит отметить, что в Конституции РФ не прописаны способы и объемы этой поддержки, это оставлено на усмотрение законодательных органов, которые на основах конституционных принципов могут самостоятельно выбирать меры социальной поддержки и защиты нуждающихся категорий граждан [1].

Правительством РФ утверждена «Концепция государственной семейной политики в России на период до 2025 года», которая определяет основные направления, цели и задачи семейной политики, объединяя их в систему принципов, направленных на поддержку, укрепление и защиту семьи как основы общества, сохранение семейных ценностей, повышение роли семьи в сознании общества, улучшения качества жизни семей. Итогом реализации Концепции станет сформированная к 2025 году система мер, направленных на создание условий для удовлетворения интересов и запросов семей, повышения их экономической независимости, роли в самореализации личности, воспитании новых поколений, укреплении престижа брака и семейного образа жизни [2].

Основной целью семейной политики государства является стимулирование роста рождаемости. Для этого используются различные стимулы: выплата семьям при рождении ребенка, выплата различных пособий по уходу за ребенком, отпуск по уходу за ребенком одному из членов семьи, материнский капитал, единовременные выплаты на детей, предоставление льготных путевок в детские лагеря и так далее. Большинство из этих стимулов носят экономический характер.

На региональном уровне есть свои механизмы и способы поддержки материнства, семьи и детства, так, например, в Краснодарском крае реализуются следующие программы:

- государственная программа Краснодарского края «Дети Кубани»;
- государственная программа Краснодарского края «Социальная поддержка граждан».
- Целью государственной программы Краснодарского края «Дети Кубани» является создание комфортной и доброжелательной среды для жизни детей, семей с детьми в Краснодарском крае, из этого вытекают следующие задачи программы:
 - снижение семейного неблагополучия, социально-средовая реабилитация и адаптация подростков;
 - обеспечение профилактики безнадзорности и беспризорности в Краснодарском крае;
 - всесторонняя поддержка семей, воспитывающих детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
 - государственная поддержка детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа;
 - обеспечение условий для выявления и развития талантливых детей в Краснодарском крае;
 - обеспечение отдыха и оздоровления детей в Краснодарском крае [3].

В рамках данной подпрограммы проводится работа по выявлению обстоятельств, свидетельствующих о необходимости оказания детям - сиротам и детям оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей – сирот и детей оставшихся без попечения родителей, содействие в преодолении трудной жизненной ситуации, и осуществлению контроля за использованием предоставленных им жилых помещений специализированного жилищного фонда.

Государственная программа Краснодарского края «Социальная поддержка граждан» ставит своей целью создание условий для роста благосостояния отдельных категорий граждан и повышение доступности социального обслуживания населения. В рамках этой программы разработаны четыре подпрограммы:

- подпрограмма «Развитие мер социальной поддержки отдельных категорий граждан»;
- подпрограмма «Модернизация и развитие социального обслуживания населения»;
- подпрограмма «Совершенствование социальной поддержки семьи и детей»;
- подпрограмма «Государственная поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций в Краснодарском крае» [4].

Главной задачей подпрограммы «Совершенствование социальной поддержки семьи и детей» является устройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в семьи и обеспечение мерами социальной поддержки семей с детьми. Также ведется работа, направленная на создание информационного пространства, которое будет освещать проблемы детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, также особый акцент делается на пропаганду семейных ценностей и ответственность за будущее подрастающего поколения. В программе предусматривается множество различных выплат, направленных на жизнеустройство и воспитание детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Таким образом, нельзя не отметить, что поддержка семьи актуальна будет во все времена. Так как именно с семьи начинается формирование личности, мировоззрение которого в дальнейшем будет влиять на общественное развитие. Именно поэтому необходимо различными способами как на уровне государства, так и региона привлекать внимание к семейным ценностям, повышать значение семьи в глазах общества.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации с гимном России. – Москва: Проспект, 2020. – 64, [1] с. – (Кодекс). – Текст Конституции РФ в новой ред. – ISBN 978-5-392-31931-2.
2. Распоряжение Правительства РФ от 25.08.2014 №1618-р <Об утверждении Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года>
3. Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 12 октября 2015 г. № 964 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Дети Кубани»»
4. Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 938 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Социальная поддержка граждан»
5. Петренко, Т.В. Формирование комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений в Донецкой народной республике / Т.В. Петренко, С.Ю. Бунтовский, Д.И. Стрельченко // Вестник Университета Российской академии образования. – 2019. – № 4. – С. 9-14.

FEATURES OF STATE SUPPORT OF MOTHERHOOD, FAMILY AND CHILDHOOD IN KRASNODAR REGION

A.N. Sushchenko, T.V. Petrenko

*FSBEI of HE «Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilina,
Krasnodar, Russia*

The article deals with the problem of social support for motherhood, family and childhood. The role of the family in the development of the state is analyzed. On the example of the Krasnodar Territory, regional programs aimed at helping needy families and children are considered.

Key words: social support, family, motherhood, childhood, state program, Krasnodar Territory.

УДК 338.26

ЛОКАЛИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ СУБСТАНЦИЙ В УСЛОВИЯХ УГРОЗЫ ОГРАНИЧЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЛОГИСТИКИ КАК КРИТЕРИЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЛЕКАРСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

М.А. Храмцов

*Акционерное общество «Всероссийский Нефтегазовый Научно-Исследовательский
Институт имени академика А.П. Крылова»,
г. Москва, Россия*

В работе рассматривается острая необходимость в создании локализованного на территории Российской Федерации производства активных фармацевтических субстанций (АФС) для выпуска лекарственных препаратов от социально-значимых заболеваний. Поставленная задача требует создания универсальной экономической модели, учитывающей параметры необходимой рентабельности производства, обеспечения бесперебойности и независимого отечественного лекарственного обеспечения, а также экспортный потенциал производимого в России сырья. В

перспективе ближайших десяти лет, с учетом обширных мер государственной поддержки, российские фармацевтические компании способны осуществить необходимые инвестиционные проекты по переключению цепи поставок АФС из Китая и Индии на локализованное внутри страны собственное или контрактное производство. Предлагаемая модель представляет собой модифицированную модель Cash flow, учитывающую динамику цен импортируемых в РФ субстанций, затраты на локализацию собственного производства АФС в России, взаимодействие с российскими поставщиками, расходы на логистику и прогнозирование на будущие периоды с учетом величины инфляции и ставки дисконтирования.

Ключевые слова: Импортзамещение, активные фармацевтические субстанции, лекарственное обеспечение.

Пандемия 2020 г. и сопутствующие карантинные меры государств, в том числе развивающихся стран, привели к глобальным нарушениям цепей поставок активных фармацевтических субстанций (АФС) для производства лекарственных препаратов (ЛП), в частности из крупнейших производителей субстанций в мире – Китая и Индии. Как результат российские производители столкнулись с массовым дефицитом закупаемых субстанций для производства в том числе и жизненно необходимых лекарственных средств. Перед фармкомпаниями встала срочная задача развертывания собственных производств фармацевтических субстанций, что практически невозможно реализовать в короткие сроки. Сложности в решении этой нетривиальной задачи вызвали длительные задержки в госпитальных и розничных поставках лекарственных препаратов, угрозу жизни и здоровью пациентов и большие экономические потери для производителей и дистрибьюторов.

Пандемия лишь ускорила складывающуюся последние годы тенденцию к подорожанию АФС из развивающихся стран. Китай, ключевой поставщик субстанций и интермедиатов, стал терять конкурентное преимущество. Из-за увеличения себестоимости и удорожания логистики цены на китайские субстанции выросли в среднем на 20 %, также увеличился и срок поставки партий сырья. В таких условиях стало очевидно, что российская система оборота АФС не справляется.

Опыт данной кризисной ситуации выявил необходимость поиска баланса между долей закупаемых субстанций и собственного производства для компаний, производящих препараты от социально-значимых заболеваний. Россия зависит от импорта субстанций более чем наполовину и болезненно переживает сбой в глобальной системе дистрибуции АФС. На данный момент цепи поставок фармацевтических субстанций с контрактных площадок и отношение доли закупок готовых субстанций к собственному производству у национальных и транснациональных производителей формируются исходя из краткосрочных экономических выгод, не придавая должного значения вопросам экономической безопасности и обеспечения бесперебойного производства в кризисных ситуациях.

Российское производство активных фармацевтических субстанций помимо решения вопросов национальной безопасности также имеет высокий экспортный потенциал. Многие страны, в том числе и развитые экономики, осознают угрозу дефицита и зависимость от Китая и Индии, и необходимость диверсификации импорт фармсубстанций за счёт альтернативных источников, одним из которых может стать российское сырье.

В России нужна полноценная цепочка производства интермедиатов. Выстроить полностью автономную систему в условиях современной рыночной экономики невозможно. Замещение всего перечня импортируемых субстанций, впрочем, не является целесообразным. Разумным подходом будет сфокусироваться на сырье для препаратов от социально-значимых заболеваний с большим объемом производства и высокой долей стоимости сырья в структуре себестоимости, в частности противовирусных препаратов и антибиотиках. Другие субстанции следует изготавливать исходя из экономической целесообразности.

Необходимо определить потребности отечественной фармотрасли в АФС и химических полупродуктах, после составить перечень лекарств, субстанций и интермедиатов, которые важно

производить автономно. Создать универсальную экономическую модель оптимальной цепи поставок и собственного производства фармацевтических субстанций для лекарственных препаратов, отвечающую одновременно критериям экономической целесообразности и обеспечения бесперебойного производства лекарственных препаратов и экономического суверенитета в фарминдустрии.

Предлагаемая модель представляет собой модифицированную модель Cash flow, учитывающую динамику цен импортируемых в РФ субстанций, затраты на локализацию собственного производства АФС в России, взаимодействие с российскими поставщиками, расходы на логистику и прогнозирование на будущие периоды с учетом величины инфляции и ставки дисконтирования.

Основываясь на этой модели можно будет предпринять практические шаги к формированию инфраструктуры для российского синтеза АФС.

Список использованных источников

1. Ясинская, Л.Е., Трофимова Е.О. Государственная финансовая поддержка фармацевтической и медицинской промышленности. Ремедиум. – 2016.
2. Ясинская, Л.Е. Финансовый анализ отечественных производственных фармацевтических предприятий. Ремедиум. – 2017.
3. Improving the Drug Supply Security System / Bin Li, Xiaowei Ma, Yonghui Yu // © Springer Nature Singapore Pte Ltd. and People's Medical Publishing House, 2020.
4. Трофимова, Е.О., Ясинская Л.Е. Количественный анализ продуктовых портфелей российских фармацевтических производителей и их классификация. Ремедиум. – 2019.
5. Мажуга, А.Г. Что нужно понимать о зависимости от импорта фармсубстанций. GXP News. – 2020.

LOCALIZATION OF THE PRODUCTION OF PHARMACEUTICAL SUBSTANCES UNDER THE THREAT OF LIMITING INTERNATIONAL LOGISTICS AS A CRITERION OF NATIONAL DRUG SAFETY

M.A. Khramtsov

*Joint-stock company All-Russian Oil and Gas Research Institute named after academician
A.P. Krylov «(JSC «VNIINEFT»)»
Moscow, Russia*

The work considers the urgent need to create a production of active pharmaceutical ingredients (API) localized on the territory of the Russian Federation for the production of drugs for socially significant diseases. This task requires the creation of a universal economic model that takes into account the parameters of the necessary profitability of production, ensuring the continuity and independent domestic drug supply, as well as the export potential of raw materials produced in Russia. In the next ten years, taking into account the extensive measures of state support, Russian pharmaceutical companies are able to carry out the necessary investment projects to switch the API supply chain from China and India to their own localized or contract manufacturing in the country. The proposed model is a modified Cash flow model that takes into account the dynamics of prices for substances imported into the Russian Federation, the cost of localizing its own production of APIs in Russia, interaction with Russian suppliers, logistics costs and forecasting for future periods, taking into account the inflation rate and the discount rate.

Key words: Import substitution, active pharmaceutical ingredients, drug supply.

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Е.В. Цибулькина

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный институт культуры»,
г. Самара, Россия*

В статье рассматривается система оплаты труда в учреждениях культуры. Система оплаты труда в учреждениях культуры состоит из трех частей: оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Эффективное применение современных форм и методов в оплате труда в бюджетной сфере поможет практичнее и устойчивее определить и улучшить систему отношений в коллективах бюджетных учреждений, реализовать формирование учреждений новой формации и ответственности.

Ключевые слова: система оплаты труда, должностной оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, учреждения культуры.

Оплата труда может производиться в различных формах: денежной, натуральной, смешанной. Статья 131 ТК РФ предусматривает, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) [1]. В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса, оплата труда – это система отношений, которые связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [2].

Система оплаты труда в учреждениях культуры состоит из трех частей: оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Должностной оклад определяется трудовым договором [3]. Размеры всех доплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются работодателем, а именно комиссией учреждения, в состав которой входят сотрудники различных отделов [4]. При рассмотрении компенсационных выплатах за условия труда, отличные от нормальных (выходные и нерабочие праздничные дни, работа сверхурочно, работа не связанная с основной деятельностью, выполнение специальных поручений, за вредные условия труда и другие) [5]. Так, работникам учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных [6].

Сотрудникам учреждения культуры устанавливаются доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника [7]. Размеры доплат утверждаются директором учреждения. Все доплаты компенсационного характера и иные поощрительные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения.

При начислении стимулирующих выплат следует учитывать следующие основные аспекты:

— руководитель не может вводить предельный размер стимулирующих выплат работникам. Зарплата каждого работника зависит от его должностного оклада, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается [8]. Минимальные значения указанных выплат должны быть установлены в типовых (примерных) положениях об оплате труда – статья 132 ТК РФ;

- стимулирующие выплаты определяются качеством работы сотрудника. Они не должны зависеть от того, является работа для сотрудника основной или он исполняет ее по совместительству [9]. Запрет на дискриминацию при оплате труда;
- в статье 132 ТК РФ. Размер стимулирующих выплат, как и другие составляющие заработной платы совместителя, рассчитываются пропорционально отработанному времени или с учетом других условий, определенных в трудовом договоре с работником [10]. Так что по факту выплаты совместителю будут меньше, чем у основных сотрудников;
- правильно оформить документы на выплату стимулирующих. Прежде всего необходимо составить «Протокол оценки эффективности работы каждого сотрудника» согласно утвержденным критериям эффективности. Далее руководитель структурного подразделения составляет служебную записку на имя руководителя с просьбой премировать сотрудника. На основании этой служебной записки выпускается приказ о премировании (локальный акт), подписанный руководителем. Приказ передают в отдел кадров, и далее он поступает в бухгалтерию на оплату.

Список использованных источников

1. Подкопаев, О.А. Методы и подходы к расчету бета-коэффициента для определения ставки дисконтирования финансовых и реальных инвестиций / О.А. Подкопаев // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 3-2. – С. 245-249.
2. Подкопаев, О.А. Подготовка менеджеров в сфере культуры в условиях формирования новой государственной культурной политики / О.А. Подкопаев // В сборнике: Модернизация культуры: от человека традиции к креативному субъекту. Материалы V Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Под редакцией С.В. Соловьевой, В.И. Ионесова, Л.М. Артамоновой. – 2017. – С. 263-270.
3. Подкопаев, О.А., Домнина С.В., Салынина С.Ю. Тайм-менеджмент как инструмент эффективного использования рабочего времени в организации социально-культурной сферы / О.А. Подкопаев, С.В. Домнина, С.Ю. Салынина / Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 11-6. – С. 1166-1168.
4. Подкопаев, О.А. Развитие институтов общественной финансовой поддержки производителей культурных благ / О.А. Подкопаев // Экономика и управление собственностью. – 2017. – № 3. – С. 58-60.
5. Модернизация культуры: тенденции и вызовы XXI века / Волкова В.Б., Кониная Е.А., Кунафина Д.Ф. и др. Поволжская научная корпорация. – Самара, 2018.
6. Подкопаев, О.А. Реклама как средство маркетинговых коммуникаций организаций социально-культурной сферы / О.А. Подкопаев // Креативная экономика и социальные инновации. – 2017. – Т. 7. – №4 (21). – С. 42-55.
7. Подкопаев, О.А. Особенности разработки стратегий развития учреждений культуры / О.А. Подкопаев // Экономика и управление собственностью. – 2018. – № 1. – С. 45-47.
8. Подкопаев, О.А. Государственная поддержка аграрного сектора экономики в условиях членства России в ВТО: к вопросу о продовольственной безопасности страны / О.А. Подкопаев // Успехи современного естествознания. – 2020. – № 3. – С. 156-157.
9. Подкопаев, О.А., Евсин И.А. Результаты независимой оценки качества как источник информации для разработки стратегии развития учреждения культуры / О.А. Подкопаев, И.А. Евсин / В сборнике: Правовые и социально-экономические проблемы современной России: теория и практика. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 80-83.
10. Устойчивое развитие экономики России: стратегии и тактики перехода к новому качеству экономического роста / Бабина Е.Н., Бондаренко Г.В., Брюханова Н.В., и др. Монография / Под ред. Ермолаева К.Н., Подкопаева О.А. – Самара, 2021.

THE SYSTEM OF REMUNERATION IN CULTURAL INSTITUTIONS: QUESTIONS OF THEORY AND PRACTICE

E.V. Tsybulkina

*FSBEI HE «Samara state Institute of culture»,
Samara, Russia*

The article discusses the system of remuneration in cultural institutions. The system of remuneration in cultural institutions consists of three parts: salary, compensation and incentive payments. The effective application of modern forms and methods of remuneration in the budgetary sphere will help to more practically and sustainably define and improve the system of relations in the collectives of budgetary institutions, implement the formation of institutions of a new formation and responsibility.

Keywords: remuneration system, official salary, compensation payments, incentive payments, cultural institutions.

УДК 378

АНАЛИЗ ПРЕДПОСЫЛОК ВЫБОРА АБИТУРИЕНТАМИ БУДУЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ

А.Е. Черницов, А.К. Лаврентьева, А.А. Свешников

*ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»,
г. Пенза, Россия*

В статье отражены различные аспекты коммерциализации высшего образования. Отношение к нему рассматривается с позиции вуза, абитуриентов и студентов. Также приведена статистика количества студентов, обучающихся по договору об оказании платных образовательных услуг.

Ключевые слова: платное высшее образование, высшее учебное заведение, абитуриенты, коммерциализация высшего образования, контингент поступающих, платная форма обучения.

Одним из новшеств процесса реформирования российской школы в постсоветский период стало появление платного образования, то есть возможности для российских граждан учиться за свои собственные деньги. Развитие платного сектора в российской системе высшего образования стало заметным инновационным фактором. Привлечение средств населения позволило появиться на свет многим новым вузам, которые показали умение готовить высококвалифицированные кадры [4].

Значение региональных рынков платных образовательных услуг всемерно возрастает одновременно с ростом значимости экономики каждого региона и выраженной тенденцией передачи всё больших полномочий из федерального уровня на уровень региональный в целом [1].

Имеются различные точки зрения по поводу платного высшего образования. Сторонники платного высшего образования рассматривают его как важный канал социальной мобильности, как средство, расширяющее возможности получения образования. В качестве аргументов приводятся следующие: необходимость удовлетворения повышенного спроса на высшее образование, ориентация на реальные потребности конкретных потребителей образовательных услуг, стиму-

лирование развития рыночных отношений в сфере высшего образования [7]. Противники платного высшего образования рассматривают его как ограничитель доступа к образовательным услугам в связи с отсутствием у отдельных индивидов возможности финансировать обучение из своих текущих доходов и сбережений. Существенным недостатком платной формы обучения является высокая стоимость получения образования. Это вызывает материальные трудности, связанные с оплатой обучения. Эту проблему могут решить альтернативные источники оплаты обучения. Помимо собственных средств и сбережений семьи это могут быть средства материнского капитала, образовательного кредита и грантов [3].

Главным источником доходов государственных вузов для увеличения числа студентов стали доходы от предоставления платных образовательных услуг. В настоящее время большинство государственных вузов значительную, а порой и основную, часть доходов получают не из бюджета. При переходе высшего образования на платную основу изменится структура и размещение вузов, количество мест в них. Но это будет решением таких современных проблем, когда более половины выпускников не работают по специальности, когда по демографическим причинам скоро не хватит людей на имеющееся количество мест в вузах [8].

Потребность в практическом применении платного образования возникла не только у вузов, но и у самих абитуриентов. Абитуриентам получение платного образования является актуальным, поскольку:

- платная форма обучения позволяет легче поступить в высшее учебное заведение;
- многие хотят попасть на престижные специальности, но понимают, что не смогут пройти конкурсный отбор ввиду отсутствия либо хороших знаний, либо достаточного количества бюджетных мест;
- по мнению некоторых абитуриентов, поступив на платное место, можно одновременно работать и учиться [2].

В 2016 году в ПГУАС были зачислены 656 студентов, из которых 579 студентов обучались за счёт средств федерального бюджета, 77 студентов – по договорам об оказании платных услуг. В институте экономики и менеджмента было 25 человек, плативших за обучение. 32 % от студентов-контрактников составляют учащиеся ИЭиМ.

В 2017 году в ПГУАС на обучение за счёт средств федерального бюджета поступили 527 студентов, на обучение по договорам об оплате по программе бакалавриата поступили 93 человека, из них 16 студентов института экономики и менеджмента. Студенты ИЭиМ составляют 17 % от общего числа студентов, обучающихся на договорной основе.

В этом же году на магистратуру поступили 32 человека на платное обучение, в институте экономики и менеджмента было 13 студентов, один из которых обучался платно. В ИЭиМ количество контрактников составляло 3 % от общего количества студентов, обучающихся на платной основе.

Если сравнить контингент поступающих этих двух лет, то можно заметить, что общее количество студентов увеличилось, количество студентов, обучающихся по договору об оказании платных образовательных услуг, также увеличилось, а количество студентов, обучающихся за счёт средств федерального бюджета, уменьшилось.

Было проведено анкетирование среди поступивших в институт экономики и менеджмента ПГУАС на программу бакалавриата в 2021 году. Все абитуриенты поступили на договорную форму обучения. По данным опроса, для 87 % главным критерием для поступления является высокое качество образования, для 74 % этим критерием является атмосфера в вузе, для 52 % важна стоимость обучения, по 48 % отметили важность престижности института и условий внеучебной студенческой жизни, 44 % важна атмосфера в вузе. Также среди критериев, влияющих на выбор вуза для поступления, были отмечены месторасположение вуза, обучение друзей в этом же вузе, престижность вуза, возможность выбора собственной траектории обучения, совет родителей, научно-исследовательская деятельность.

Среди факторов, обусловивших решение о поступлении в данный вуз, были отмечены приятная атмосфера в вузе, интересная и уникальная образовательная программа в сфере эко-

номики и менеджмента, интересная внеучебная жизнь студентов, возможность развиваться в рамках вуза, желание развивать профессиональные навыки, приобретение проектного опыта, современный подход к обучению в ИЭиМ, возможность развить в себе определённые качества присущие руководителю благодаря данной образовательной программе.

Важным аспектом является отношение студентов к платному образованию, поэтому необходимо проанализировать отношение студентов к платной форме обучения в государственном вузе, выявить её позитивные и негативные стороны, а также возможные пути оптимизации по реализации этой финансово-экономической формы обучения. С этой целью было проведено социологическое исследование на эту тему. Респондентам, обучающимся как на бюджетной, так и на платной форме обучения, было предложено отметить положительные стороны последней. По степени убывания интенсивности указанного признака ответы распределились следующим образом: эта форма обучения открывает более широкие возможности для поступления в вуз по избранной специальности (36 % ответов); стимулирует более ответственное отношение к получению знаний, поскольку в противном случае расходы на образование окажутся неоправданными (32 % ответов); способствует улучшению финансового положения вуза и, соответственно, расширению его возможностей в проведении научных исследований и укреплении материально-технической базы (15 % ответов); повышает требования к качеству предоставления образовательных услуг как со стороны руководства вуза, так и родителей студентов (13 % ответов). В восприятии респондентов платная форма обучения имеет не только позитивные, но и негативные стороны. Наиболее существенным недостатком платной формы обучения респонденты считают его высокую стоимость (36 % ответов) [6].

Таким образом, увеличивается тенденция поступления в вузы на места с оплатой стоимости обучения. При чём в этом заинтересованы не только высшие учебные заведения, но и абитуриенты. Коммерциализация высшего образования способствует развитию экономики региона и позволяет решить проблему с дальнейшим трудоустройством выпускников вузов. [5] Главными преимуществами обучения на договорной основе считают более широкую возможность выбора специальности, стимулирование более ответственного отношения к обучению, увеличение финансирования вуза и научно-исследовательских проектов. К недостаткам платного образования относят его стоимость, данную проблему можно решить с помощью альтернативных источников оплаты обучения.

Список использованных источников

1. Жандарова, Л.Ф. Предпосылки и тенденции развития региональных рынков платных образовательных услуг в системе высшего профессионального образования / Л.Ф. Жандарова // Современные проблемы науки и образования – 2015. – № 1–1. – С. 690.
2. Кутарова, И.А., Храмова А.К. Перспективы развития платного высшего образования в России / И.А. Кутарова, А.К. Храмова // Человек. Общество. Экономика: проблемы и перспективы взаимодействия – 2014. – с. 428.
3. Левашов, Е.Н. Платное высшее образование в России / Е.Н. Левашов // Инновационное развитие территорий – 2016. – С. 137-143.
4. Платова, Е.Э. Становление платного высшего образования в современной России: тенденции, проблемы, перспективы / Е.Э. Платова // Известия Петербургского университета путей сообщения – 2013. – № 3 (36). – С. 165-171.
5. Резник, С., Черницов А. Как исполнительная власть содействует трудоустройству молодежи? / С. Резник, А. Черницов // Кадровик. – 2007. – № 10-2. – С. 50-55.
6. Ургалкин, Ю.А., Бондарев С.И., Чеджемов Г.А. Плюсы и минусы платной формы обучения в системы высшего образования России: взгляд со студенческой скамьи / Ю.А. Ургалкин, С.И. Бондарев, Г.А. Чеджемов // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук – 2014. – № 7–2. – С. 170-171.

7. Черницов, А.Е., Светалкина М.В. Управление процессом формирования предпринимательских компетенций студентов в региональном вузе / А.Е. Черницов, М.В. Светалкина // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. – С. 806.

8. Шихов, С.И. Необходимость расширения системы платного и негосударственного высшего образования / С.И. Шихов // Экономический вестник Ростовского государственного университета – 2007. – № 3-3. – с. 330-334

УДК 316

РЕПУТАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

Т.А. Юдина

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

В статье рассматривается содержание репутации преподавателя высшего учебного заведения как одного из ключевых факторов формирования положительной репутации университета в целом, а также обосновывается повышение значимости и особенности формирования данной характеристики деятельности педагога в современных условиях развития общества, сопровождающихся распространением и массовым использованием цифровых технологий как в профессиональной сфере, так и в повседневной жизнедеятельности.

Ключевые слова: университет, высшее учебное заведение, преподаватель высшей школы, репутация, особенности формирования репутации, цифровизация, цифровые технологии, социальные сети.

На протяжении многих последних лет являются весьма актуальными и активно изучаются вопросы репутационного менеджмента, в том числе, в сфере образования: содержание репутации преподавателя и подходы к ее повышению, понятие репутации университета и факторы, влияющие на нее, а также методы формирования и управления репутацией вуза.

Можно выделить ряд направлений исследований, характеризующих состояние и тенденции развития системы высшего образования в целом.

Так, в частности, вопросами анализа, оценки состояния и развития высшего профессионального образования занимались: Н.Г. Багаутдинова, М.Г. Домбинская, В.А. Зернов, С.Б. Еркович, П.Г. Ефремов, С.В. Коршунов, Д.В. Минаев, Н.Ш. Никитина, С.Д. Резник, А.П. Егоршин, Г.И. Лазарев, Ю.С. Васильев, В.В. Глухов, М.П. Федоров, А.Я. Савельев, В.М. Филиппов и др.

Исследованию проблем теории и практики управления в высших учебных заведениях посвящены исследования В.М. Баренцева, А.С. Вострикова, А.К. Ключева, Н.П. Макаркина, Т.Г. Навазовой, Н.В. Пустового, С.Д. Резника, О.Б. Томилина, И.М. Фадеевой и др.

Изучением проблем формирования и управления репутацией, в том числе, высшего учебного заведения в разные годы занимались такие зарубежные и отечественные ученые, как Г. Даулинг, Р.Дж. Олсон, К.Пецольт, В.Г. Алиев, К.С. Букша, И.В. Воробьева, С.В. Горин, С.В. Дохолян, Е.В. Змановская, А.Б. Лапшов, И.В. Олейник, В.Е. Рева, И.И. Решетникова, Л.С. Сальникова, В.Л. Семиков, Л.В. Смолина, В.А. Спивак, В.М. Шепель и др.

Необходимо также отметить вклад ученых в изучение различных аспектов репутационной ответственности коммерческих организаций и учебных заведений: Н.И. Аристера, Е.А. Герасимо-

вой, Е.А. Неретиной, С.Д. Резника и О.А. Сазыкиной, А.Н. Чаплиной, А.П. Шатровой, В.М. Филиппова и др.

Вопросы, связанные с выявлением специфики педагогической деятельности в условиях высшей школы, подготовкой и повышением квалификации научно-педагогических кадров на разных этапах развития отечественного высшего профессионального образования были рассмотрены в работах А.Л. Бусыгиной, О.А. Вдовиной, Л.С. Гребнева, М.П. Громковой, З.Ф. Есаревой, В.М. Жураковского, В.Г. Иванова, И.Ф. Исаева, В.А. Кузнецова, Н.В. Кузьминой, Л.Н. Макаровой, Г.У. Матушанского, А.С. Проворова, О.В. Проворовой, В.А. Попкова и А.В. Коржуева, С.Д. Резника, Н.Р. Сенаторовой, В.С. Сенашенко, Ю.Г. Фокина и др.

Одним из этапов нашей научной работы по изучению проблем репутационного менеджмента в высшей школе является выполнение проекта Российского гуманитарного научного фонда на тему «Система управления репутацией регионального высшего учебного заведения» (№ гос. регистрации 01201261564) в 2012-2013 гг. Результаты нашего дальнейшего научного исследования нашли отражение в проекте Российского гуманитарного научного фонда на тему «Технологии формирования системы репутационной ответственности высшего учебного заведения (на примере вузов г. Пензы)» (№ гос. регистрации 01201465109), который выполнялся в течение 2014-2015 гг. Продолжение научных поисков и изучение новых направлений репутационного менеджмента получило поддержку Российского фонда фундаментальных исследований, в результате чего в 2018-2019 гг. выполнялся проект на тему «Повышение эффективности репутационного менеджмента российского университета» (№ гос. рег. АААА-А18-118032690309-0).

Результаты представленных выше научных исследований проблем репутационного менеджмента в вузе отражены в наших научных работах, ключевыми среди которых являются: ряд монографий [12, 9, 10], в том числе, изданных центральным издательством; статьи в журналах, входящих в базу WoS [4, 8]; статьи в научных журналах, включенных в перечень ВАК РФ [7, 14, 5, 6, 10].

Анализ изученности проблем репутационного менеджмента в высшей школе позволяет сделать вывод о том, что рассматриваемые вопросы достаточно широко исследованы многими учеными. Однако мировой научно-технический прогресс не стоит на месте, под его влиянием наше общество находится в постоянном развитии. Появляются новые технологии, повсеместно проникающие во все сферы жизнедеятельности человека, в связи с чем возникает необходимость исследования «старых» проблем с точки зрения новых подходов. Так, массовая цифровизация привела к повышению требований к педагогам, а также к появлению новых особенностей формирования их репутации, рассмотрение которых представляется интересным и важным.

Цель представленной статьи заключается в рассмотрении новых условий деятельности современных преподавателей высшей школы, содержания понятия репутации преподавателя университета, а также особенностей ее формирования в процессе всеобщей цифровизации общества.

Цифровизация представляет собой внедрение современных цифровых технологий в различные сферы жизни. Понятие цифровой экономики появилось в мире в конце 90-х годов XX века. С тех пор прошло более 20 лет, и умные устройства стали неотъемлемым атрибутом нашей жизни, они есть сегодня у каждого человека, во всем мире различных гаджетов насчитывается миллиарды единиц.

Цифровизация в глобальном плане представляет собой концепцию экономической деятельности, основанной на цифровых технологиях, внедряемых в разные сферы жизни и производства. И эта концепция широко распространяется во всех без исключения странах. Технологии цифровизации успешно внедряются и в России на протяжении последних лет.

Основной сферой, где стремятся применять цифровизацию в России и других странах, является экономика, которая сегодня постепенно становится «цифровой». То есть все данные обрабатываются цифровыми способами. Проявлениями цифровой экономики являются: онлайн-услуги; продажи через интернет; электронные платежи; реклама в интернете; электронный доку-

ментооборот и многое другое. Развитие цифровой экономики позволяет гражданам получать доступ к услугам и товарам быстрее и проще.

В бизнесе цифровая трансформация способствует оптимизации и повышению точности работы и предполагает переход компаний на электронные платформы. При этом изменяется вся система управления бизнесом, начиная с методов производства и заканчивая экономической стратегией предприятия.

В финансовой сфере новые технологии это, прежде всего, безналичные расчеты. Параллельно происходит цифровая трансформация в таких сферах, как мобильный банкинг, онлайн-шопинг, удаленная работа и оплата. Подавляющее большинство банков позволяют своим клиентам выполнять большинство операций удаленно, без посещения отделения.

В сфере науки новые технологии направлены на ускорение расчетов и вычислений, дают возможность в кратчайшие сроки обмениваться информацией ученым, находящимся в разных странах. Любые открытия совершаются и проверяются быстрее.

Цифровая трансформация системы образования, в первую очередь, предполагает оснащение школ и высших учебных заведений современными цифровыми технологиями, которые призваны повысить доступность обучения и обучающих материалов. Также, подобные технологии позволяют осуществлять образовательный процесс в онлайн-формате, когда ученики и студенты могут получать знания, не выходя из дома. А в 2020-2021 годах особенно резко повысилась необходимость применения дистанционных технологий обучения, вызванная распространением новой коронавирусной инфекции во всем мире.

Цифровизация образования имеет свои преимущества:

- приучение детей к самостоятельности с раннего возраста;
- устранение бумажной волокиты: учащимся не надо постоянно носить с собой многочисленные тетради и учебники, а педагогам – различные учебно-методические материалы;
- экономия, достигаемая снижением затрат на канцелярские принадлежности, использованием электронных версий учебников/тетрадей;
- повышение доступности знаний для людей, проживающих в отдаленных населенных пунктах.

Однако применение цифровых технологий в образовании не лишено недостатков, среди которых могут быть следующие:

- снижение социализации учащихся;
- сокращение внимания к их физическому развитию;
- снижение функций и роли педагогов.

Таким образом, внедрение и использование цифровых технологий может сделать образование более доступным и экономичным, но только при грамотном планировании, внедрении и использовании, чтобы избежать возможных рисков.

Кроме того, в системе новых информационных и цифровых технологий не так давно возник такой элемент, как социальные сети.

Социальная сеть – это онлайн-платформа, которая используется для общения, знакомств, создания социальных отношений между людьми, которые имеют схожие интересы или офлайн-связи, а также для развлечения и работы [13].

Русский писатель, философ и общественный деятель XIX века Владимир Одоевский, живший с 1803 по 1869 год, в своём незаконченном утопическом романе «4338-й год», написанном в 1837 году, предсказал появление современных блогов и Интернета в целом.

Предтечей соцсетей стала электронная доска объявлений, первую из них, под названием CBBS, создал сотрудник IBM Кристенсен У. в 1978 году. Уже в 1983 году в мире насчитывалось 800 электронных досок, а в 1988 году – 5000.

Популярность в Интернете социальные сети начали завоёвывать в 1995 году с появлением американского портала Classmates.com. Проект оказался весьма успешным, что в следующие несколько лет спровоцировало появление не одного десятка аналогичных сервисов. Но официальным началом бума социальных сетей принято считать 2003-2004 годы, когда в США были

запущены LinkedIn, MySpace и Facebook. В русскоязычном же сегменте интернета социальные сети в виде Одноклассников и ВКонтакте стали набирать популярность с 2006 года (русская версия сайта Facebook появилась только в 2008 году) [2].

Социальные сети предоставляют их пользователям следующие возможности:

- Знакомство и общение.
- Площадка для развития бизнеса.
- Образование.
- Обмен новостями.
- Саморазвитие.
- Развлечения.

Все существующие социальные сети можно разделить на группы по отдельным темам: социальные сети общей тематики; сети для обмена мгновенными сообщениями; блоги; деловые, профессиональные соцсети; справочные информационные; новости и общественная жизнь; образование, наука; творчество и искусство; музыка; видео; фото, дизайн; книги, писательство и чтение; путешествия и отдых; здоровье, спорт; знакомства; женские соцсети; мужские, авто; игры; разные соцсети.

Среди всех существующих социальных сетей есть ряд наиболее популярных, они представлены в таблице 1.

Таблица 1 – 10 крупнейших социальных сетей мира [3]

№ п/п	Соцсеть	Сайт	Описание
1	Facebook	facebook.com	Международная социальная сеть общего характера: от знакомств до бизнеса.
2	YouTube	youtube.com	Сервис видеохостинга с функциями социальной сети.
3	Instagram	instagram.com	Социальная сеть для обмена фото и видео.
4	Twitter	twitter.com	Сервис микроблогов.
5	Reddit	reddit.com	Социальный новостной сайт – социальная сеть для обмена контентом.
6	Pinterest	pinterest.ru	Международная социальная сеть, предназначенная для публикации и обмена изображениями и анимацией.
7	Whatsapp	whatsapp.com	Платформа социальных сетей для обмена мгновенными сообщениями.
8	Linkedin	linkedin.com	Деловая и профессиональная социальная сеть.
9	ВКонтакте	vk.com	Социальная сеть общего характера в основном с русскоязычной аудиторией.
10	Одноклассники	ok.ru	Социальная сеть общей тематики в основном с русскоязычной аудиторией.

Система мониторинга социальных медиа Brand Analytics определила самые популярные в России соцсети. Статистика представлена в исследовании аналитиков в ежегодном отчете за октябрь 2021 года. Согласно информации, размещенной на сайте «РИА Новости» [1], при составлении рейтинга компания ориентировалась на число активных пользователей соцсети, а также на количество сообщений в месяц. По первому показателю в России лидирует Instagram, число активных пользователей в этой соцсети в октябре 2021 года составило 38,1 миллиона че-

ловек. «ВКонтакте» в этой категории оказалась на втором месте с 23,8 миллиона пользователей в месяц. Третьим стал YouTube с 8,5 миллиона активных пользователей.

Однако в рейтинге по общему числу сообщений первое место заняла соцсеть «ВКонтакте», Instagram в этой категории значительно уступил российскому конкуренту, оказавшись на втором месте, на третьей строчке списка – «Одноклассники» (рис. 1).



Рисунок 1 – Социальные медиа в России [1]

Однако, при многочисленных возможностях, которые предоставляют своим пользователям социальные сети, они обладают некоторыми недостатками, чем активно пользуются не всегда ради благих намерений заинтересованные лица, что зачастую наносит ущерб (моральный, материальный, репутационный и т.д.) простым людям. Информацию, размещённую пользователями в социальных сетях, могут найти их работодатели, родственники, сборщики долгов, преступники и другие лица. Некоторые работодатели запрещают своим сотрудникам пользоваться социальными сетями не только ради экономии, но и для того, чтобы воспрепятствовать утечке информации.

Программы для организации и проведения видеоконференций в онлайн-формате широко используются в наше время и в образовательном процессе для проведения учебных занятий, консультаций, сдачи зачетов и экзаменов, защиты выпускных квалификационных работ, а социальные сети и различные мессенджеры применяются для ведения переписки преподавателей и студентов с целью решения каких-либо организационных вопросов, для обеспечения оперативной, постоянной, бесплатной связи между участниками образовательного процесса и руководства учебного заведения со студентами.

Пользователями соцсетей сегодня являются не только студенты, но и их преподаватели, которые в результате необдуманных поступков (размещение личных фото и видео в открытом доступе, ведение блогов на откровенные темы и т.д.) подвергаются серьезным репутационным рискам, что может привести к завершению их профессиональной педагогической деятельности, по крайней мере, официальной. Поэтому поведение преподавателя в онлайн-среде и в интернет-пространстве должно быть разумным, ответственным, нравственным, осторожным.

Репутация преподавателя (профессорско-преподавательского состава) оказывает сегодня все большее влияние на репутацию университета, в котором он трудится, является ключе-

вым фактором эффективности репутационного менеджмента вуза. Кроме того, в последние годы авторитет профессии преподавателя и роль педагога в образовательном процессе снижаются, по нашему мнению, по ряду причин. Вот некоторые из них:

- широкое развитие онлайн-образования;
- распространение социальных сетей, активное пользование ими (в том числе, преподавателями) и наличие открытого доступа к профилям в интернет-пространстве;
- «случайные» люди в педагогической среде;
- недостаточная социальная и репутационная ответственность отдельных педагогов, определяемая их воспитанием, уровнем развития их личных качеств, распространением свободы слова в нашем обществе.

Таким образом, исходя из рассмотренных выше современных условий развития нашего общества, а также требований к профессии преподавателя и общеизвестного содержания термина репутации, можно сформулировать следующее определение понятия репутации преподавателя.

Репутация преподавателя высшей школы сегодня это мнение представителей различных общественных групп о достоинствах и недостатках педагога, социальная оценка его личности, основанная на результатах его деятельности, его достижениях, его поведении как в профессиональной сфере, так и в личной, в том числе, в интернет-пространстве.

Теперь попытаемся определить составляющие репутации преподавателя университета. Она состоит из следующих основных компонентов, классифицируемых по нескольким критериям:

1. Среди кого формируется:
 - мнение руководства вуза и коллектива;
 - мнение студентов и их родителей;
 - мнение научного сообщества.
2. На основе чего формируется (по видам деятельности преподавателя):
 - мнение о результатах учебно-методической деятельности преподавателя;
 - мнение о результатах и достижениях в научно-исследовательской деятельности;
 - мнение о результатах социально-воспитательной работы со студентами;
 - мнение о результатах общественной деятельности.
3. За счет чего формируется:
 - мнение о профессиональной подготовке преподавателя;
 - мнение о его имидже;
 - мнение о применяемых методах и технологиях обучения;
 - мнение о личных качествах и культуре поведения педагога.
4. В какой сфере жизнедеятельности формируется:
 - мнение о преподавателе, формируемое в процессе его формальных взаимоотношений с коллегами, а также аудиторной работы со студентами;
 - мнение, формируемое в процессе его дружеских, личных отношений с коллегами, неформального общения со студентами.
5. По способу коммуникации (месту общения) формируется:
 - мнение о поведении педагога в офлайн-среде;
 - мнение о его действиях в интернет-пространстве (онлайн-среде).

Профессия преподавателя всегда считалась благородной, уважаемой и престижной. Выбравшие ее люди должны быть образованными, эрудированными, интеллигентными, ответственными, культурно развитыми, общительными, стрессоустойчивыми, работоспособными, креативными и т.д. Педагог всегда воспринимался обществом как пример для подражания, образец для поведения, эталон, на который хотели равняться и обучающиеся, и их родители. Требования к преподавателям очень высоки, поэтому среди них не должно быть «случайных» людей, выбор

профессии педагога должен быть обдуманным и взвешенным, так как на него возлагается огромная ответственность за качество обучения и воспитания будущих поколений и большое количество обязанностей.

В XXI веке общество сильно изменилось, его неотъемлемой характеристикой стала свобода слова, консервативные взгляды на жизнь подвергаются критике и оспариваются. Изменился ритм жизни, ее уклад, в первую очередь, это касается молодого поколения. Значительная часть жизни сегодня проходит в онлайн-среде, широко используются, начиная с детского возраста, различные гаджеты. Подавляющая доля всего населения являются пользователями разнообразных социальных сетей, где люди неформально общаются, выкладывают личные фото и т.д., то есть живут на «на глазах у всех».

Необходимо отметить, что преподаватели университетов здесь не исключение, они также используют современные достижения научно-технического прогресса, существующие цифровые технологии как в своей профессиональной, так и в личной жизни. И это не может осуждаться, потому что является сегодня нормой и даже требованием времени, поскольку стало не только развлечением, но и методом для реализации разнообразных профессиональных задач, ведения бизнеса, образования и т.д.

Преподаватели университетов, заботясь о собственной репутации, при этом должны учитывать все возможные угрозы и риски, которые могут возникнуть в результате их легкомысленного поведения в интернет-пространстве, а также не должны забывать о том, что их действия, их репутация напрямую влияет на репутацию того университета, где они трудятся.

Сегодня в СМИ обсуждается много случаев с участием учителей школ, преподавателей высших учебных заведений в скандалах, связанных с их аморальным поведением. В отдельных редких ситуациях скандалы оказываются раздутыми обеспокоенными родителями и общественностью в целом, а детальные разбирательства позволяют восстановить честь и достоинство педагога. Но чаще доказывается вина преподавателей, как правило, молодых, которые используют в своей профессиональной деятельности на просторах интернета слишком «свободный» стиль работы, в результате чего оказываются уволенными, а возможность продолжения ими педагогической деятельности становится сомнительной.

Подводя итог всему, что было рассмотрено выше в рамках представленной статьи, необходимо и важно отметить следующее:

В современных условиях активного развития и внедрения во все сферы жизнедеятельности нашего общества цифровых технологий требования к преподавателям высшей школы повышаются, условия их деятельности усложняются, их репутационная ответственность возрастает. Поэтому консерватизм при формировании портрета современного педагога не является лишним.

Возможно, это сложно достижимо, но педагогические вузы должны тщательно отбирать абитуриентов, проводить серьезную оценку их личных качеств, компетенций и потенциала.

При этом выбор будущим специалистом профессии преподавателя высшей школы должен быть осознанным и хорошо взвешенным, идеально, если это династия педагогов, в семье чтут ценности педагогической деятельности. Будущий преподаватель должен усердно учиться, заниматься своим культурным развитием; любить работу с людьми, с молодежью; иметь высокий уровень социальной и репутационной ответственности; обладать информационной грамотностью; вести нравственный образ жизни, в том числе, в онлайн-среде.

Обозначенные в статье проблемы очень актуальны сегодня и являются дискуссионными. Они интересны, требуют к себе внимания и дальнейшего детального изучения.

Список использованных источников

1. Аналитики назвали самые популярные в России соцсети // Режим доступа: <https://ria.ru/20211119/sotsseti-1759749020.html> (дата обращения: 19.11.2021 г.).

2. Ефимов Е.Г. Социальные Интернет-сети (методология и практика исследования). – Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2015. – 168 с.
3. Подробный каталог социальных сетей // Режим доступа: <https://infoselection.ru> (дата обращения: 19.11.2021 г.).
4. Reznik S.D., Yudina T.A. Key Milestones in the Development of Reputation Management in Russian Universities / S.D. Reznik, T.A. Yudina // *European Journal of Contemporary Education*. – 2018. – №7(2). – Pp. 379-391.
5. Резник, С.Д., Юдина Т.А. Мировые и национальные рейтинги университетов как отражение их статуса и репутации / С.Д. Резник, Т.А. Юдина // *Журнал исследований по управлению*. – 2018. – Том 4. – №7. – С. 18-32.
6. Резник, С.Д., Юдина Т.А. О репутационных рисках университета / С.Д. Резник, Т.А. Юдина // *Проблемы теории и практики управления*. – 2018. – №8. – С. 99-107.
7. Резник, С.Д., Юдина Т.А. Подходы к формированию репутационной ответственности преподавателя университета / С.Д. Резник, Т.А. Юдина // *Дружковский вестник*. – 2021. – №1.
8. Резник, С.Д., Юдина Т.А. Репутационная ответственность вуза: проблемы, опыт, перспективы // *Высшее образование в России*. – 2017. – №1. – С. 56-61.
9. Резник, С.Д., Юдина Т.А. Репутационная ответственность высшего учебного заведения: система и технологии ее формирования: монография. – Пенза: ПГУАС, 2015. – 150 с.
10. Резник, С.Д., Юдина Т.А. Репутация как ключевой фактор обеспечения конкурентоспособности российского вуза / С.Д. Резник, Т.А. Юдина // *Университетское управление: практика и анализ*. – 2014. – №2. – С. 81.
11. Резник, С.Д., Юдина Т.А. Управление репутацией высшего учебного заведения: монография. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 227 с.
12. Репутационный менеджмент в российском университете: проблемы и решения: монография / С.Д. Резник, Т.А. Юдина; под общ. ред. С.Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 228 с.
13. Социальные сети и виртуальные сетевые сообщества / отв. ред. Верченков Л.Н., Ефременко Д.В., Тищенко В.И. – Москва: ИНИОН РАН, 2013. – 360 с.
14. Юдина, Т.А. Прогнозирование численности потенциальных абитуриентов российских университетов в сложившихся в стране демографических условиях с целью актуализации проблем репутационного менеджмента / Т.А. Юдина // *Вестник Евразийской науки*. – 2019. – Том 11. – №5.

REPUTATION OF HIGH SCHOOL TEACHER: CONTENT AND FEATURES OF FORMATION IN THE CONTEXT OF GLOBAL DIGITALIZATION OF SOCIETY

T.A. Yudina

*Penza state university of architecture and construction,
Penza, Russia*

The article considers the content of the reputation of the teacher of a higher educational institution as one of the key factors for the formation of a positive reputation of the university as a whole, and also justifies the increase in the significance and peculiarity of the formation of this characteristic of the teacher's activities in the modern conditions of the development of society, accompanied by the spread and mass use of digital technologies both in the professional sphere and in everyday life.

Key words: university, higher educational institution, teacher of higher education, reputation, features of reputation formation, digitalization, digital technologies, social networks.

РЕФОРМИРОВАНИЕ ПОДПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОИЗВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ

Б.Н. Герасимов

*Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка»,
г. Самара, Россия*

Для развития управленческой деятельности возникает необходимость исследования, измерения состояния и реформирования подпроцессов управления качеством технологий производства предприятия. Исследование показало наличие проблем в деятельности подпроцесса управления качеством технологий производства предприятия. Для устранения противоречий и затруднений в деятельности данного подпроцесса сформированы адекватные предложения по их устранению. Разработана новая технология управления подпроцессом качеством технологий производства для улучшения его деятельности на предприятии.

Ключевые слова: предприятие, подпроцесс, управления качеством, качество технологий, проблемы, предложения, технология управления.

Для обеспечения необходимого уровня качества продукции нужны не только соответствующая материальная база и квалифицированные кадры, но и хорошо отлаженная управленческая деятельность, в т.ч. и в рамках процесса управления качеством предприятия. Одним из основных направлений работы по повышению эффективности производства и производительности труда является улучшение качества производства продукции.

Одним из критериев экономики любого предприятия является качество технологий производства, используемой на предприятии [1, 2]. Качество технологий производства показывает взаимосвязь качественных характеристик объектов и процессов, протекающих на предприятии, с экономическими показателями [11, 14]. Для определения сущности, содержания и роли подпроцесса управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор» определим содержание заданного подпроцесса и его атрибутов.

Таблица 1 – Основные атрибуты деятельности подпроцесса управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор»

1. Вход (назначение)	2. Основные преобразования (основные этапы)	3. Выход» (результаты)
Определение потребности в качестве технологий производства	Определение целевых потребителей продукции Выявление сильных и слабых сторон производственных процессов Определение затрат на информацию и на поддержание её качества установленных требований к продукции; Анализ этапов жизненного цикла технологий производства; Выявление путей повышения качества и эффективности технологий производства; Определение методов стимулирования повышения качества технологий производства; Формирование принципов управления для повышения качества и эффективности технологий производства; Предложение путей повышения качества технологий производства; Определение потребности качества технологий производства	Определение экономических показателей, влияющих на качество технологий производства, а также определение способов достижения экономического эффекта без ухудшения качества продукции, обеспечение высокого уровня удовлетворенности потребителей

Для исследования используем определение «управление качеством технологий производства» по работе [3], которая является частью экономической науки, изучающей взаимосвязь

характеристик производственных процессов предприятия с его экономическими показателями [13]. Для оценки его качества определим содержание основных атрибутов подпроцесса управления [8].

Содержание основных атрибутов деятельности подпроцесса управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор» приведено в табл. 1.

Основные ресурсы, реализации подпроцесса управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор» представлены в табл. 2.

Таблица 2 – Содержание ресурсов для реализации подпроцесса управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор»

Наименование	Характеристика
4.1. материальные ресурсы	Сырье, материалы, инструменты контроля качества продукции, оценки её качества, инструменты устранения дефектной продукции
4.2. информационные ресурсы	Сведения о качестве информации. Сведения о затратах на определение себестоимости информации. Сведения о реальной степени удовлетворенности работников предприятия качеством технологий производства
4.3. методические ресурсы	Методы выполнения работы и качественное методическое обеспечение производства. Выявление затрат на приобретение и поддержания качества продукции
4.4. трудовые ресурсы	Органы управления предприятием, представляющие собой многоуровневую систему (предприятие-служба-цех-участок-рабочее место), аналитики, экономисты, системщики, операторы
4.5. технические ресурсы	Технологическое оборудование, инструмент, приспособления и т.д.
4.6. правовые ресурсы	Положения по бухучету, составлению расчетов и по ценообразованию, качеству защиты и хранения информации о деятельности предприятия

Измерение и оценка качества операционной и управленческой деятельности циклично и имеет возвратно-поступательный характер, разветвленную цепь обратных связей и локальных процессов деятельности [15]. Для реализации подпроцесса управления качеством технологий производства необходимо определить оценочные атрибуты ООО «Стройфарфор», представлены в табл. 3.

Таблица 3 – Параметры реализации подпроцесса управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор»

Наименование	Характеристика
5. периодичность выполнения	Ежемесячно, по мере необходимости, по отзывам потребителей и специалистов предприятия, а также партнеров
6. критерии качества	Рациональное использование производственных ресурсов. Наличие полного цикла процедур информационных процессов и их взаимосвязь с общим циклом деятельности предприятия. Наличие четкой системы управления и ее реальное использование как инструмента управления качеством технологий. Полнота информация у сотрудников для качественного выполнения задач, для этого информация должна быть достоверной, точной и разносторонней.
7. критерии эффективности	Технико-экономические показатели и показатели качества информации, которые соответствуют требованиям стандартов и технических условий, ориентирующих выпуск продукции высокого качества, внедрение инноваций и приближение её к высшим мировым достижениям.

Состав и содержание атрибутов подпроцесса управления качеством технологий производства способствует успешному выполнению исследования и реформирования подпроцессов

управления предприятием [12]. Для рассмотрения подпроцесса управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор» необходимо дать характеристику предприятия по работе [13]. Содержание атрибутов деятельности ООО «Стройфарфор» приводятся в табл. 4.

Таблица 4 – Содержание атрибутов деятельности ООО «Стройфарфор»

Наименование	Характеристика
1. Продукт/услуга	Производство сантехники и керамогранита
2. Цель	Повышение дохода, прибыльности и рентабельности.
3. Миссия.	Построение современной системы управления, позволяющей эффективно использовать ресурсы, обеспечение устойчивого возврата на инвестиции
4.1. материальные ресурсы	Сырье и материалы (стекло, металл, мрамор, фаянс, полимеры и т.д.), затраты на контроль качества продукции
4.2. информационные ресурсы	Отчетность по затратам на производство и сбыт для определения себестоимости продукции, данные анализа удовлетворенностью потребителей качеством произведенной продукции, сертификация качества сырья и готового товара
4.3. трудовые ресурсы	Инженеры, промышленно-производственный персонал, специалисты-аналитики, экономисты, руководители различных уровней
4.4. технические ресурсы	Офисная техника, производственное и технологическое оборудование
4.5. правовые ресурсы	ГОСТы, рекомендации по бухгалтерскому учету, сметные расчеты, сертификаты и лицензии на выполнение деятельности
5. структура	управленческая структура представлена директором, исполнительным директором, директором по логистике, директором по кадрам, главным инженером, зам. административным директором, генеральным директором, подразделения, службы, склады, система обеспечения и обслуживания
6. технологии операций	Производственные и управленческие технологии, обеспечивающие качественное и эффективное производство, качество проявляется в соответствии продукции запросам потребителей, а эффективность – в рациональном использовании ресурсов производства.

ООО «Стройфарфор» является одним из ведущих предприятий России по производству сантехники и керамогранита. Продукция предприятия реализуется сегодня под марками Sanita, Sanita Luxe по сантехнике и Grasarо и Kerranova по керамограниту. Марочный ассортимент предприятия постоянно расширяется, отвечая запросам потребителей отечественного и зарубежного рынков.

Исследование информационного процесса, протекающего в рамках организации, а также выявление её основных атрибутов способствуют более точной формулировке проблем, предложений и технологии улучшения управления подпроцессом управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор». В процессе исследования проблем в рамках подпроцессе управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор» были выявлены причины их возникновения и ожидаемые последствия. Фрагмент их представлен в табл. 5.

Формулировка проблем позволит рассмотреть подпроцесс управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор» в глобальном смысле, способствует определению причин возникновения и возможных последствий.

Для формирования предложений по разрешению проблем и развитию данного подпроцесса необходимо определить цель, наметить ряд задач для решения проблем по отдельным элементам заданного подпроцесса [5, 6].

Таблица 5 – Проблемы, выявленные в подпроцессе управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор» (фрагмент)

Наименование элемента подпроцесса	Наименование проблемы	Причина возникновения	Ожидаемые последствия
Информация	Неточное определение степени удовлетворенности потребителей	Использование недостоверных данных для анализа; Низкое квалификация специалистов-аналитиков; Низкий уровень контроля процедур информационного процесса	Невозможность определения реальных ожиданий потребителей информации
Материальные ресурсы	Несвоевременный контроль за изменением затрат на производство	Отсутствие должного контроля; Незаинтересованность сотрудников в обеспечении контроля затрат	Неэффективное с экономической точки зрения производство
Материальные ресурсы	Несоответствие качества информации о ресурсах (завышенная закупочная цена)	Отсутствие контроля качества информации и её обработки Отсутствие заинтересованности сотрудников в качественном сырье	Неэффективный информационный процесс. с повышением затрат, а также товары низкого качества не будут соответствовать ожиданиям потребителей
Эффективность и качество производства	Недостаточный контроль за использованием всех используемых ресурсов	Недостаточные меры стимулирования эффективности производства Недостаточный уровень квалификации работников	Нерациональное использование информационных ресурсов
Методическое обеспечение	Низкий уровень анализа затрат и удовлетворенности потребителей	Предоставление некачественной информации сотрудникам-аналитикам; Использование при анализе фактов и событий	Возникновение несоответствий в производстве, ухудшение качества и затрат

Решение проблем – это последовательный творческо-аналитический процесс, в рамках которого осуществляется предпочтительный выбор исхода процесса (события) [7]. В процессе исследования были разработаны предложения по решению проблем, средства их реализации, а также ожидаемые результаты развития подпроцесса управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор», фрагмент которых представлен в табл. 6.

Таблица 6 – Предложения по развитию подпроцесса управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор» (фрагмент)

Наименование атрибута подпроцесса	Наименование предложения	Средства реализации	Ожидаемые результаты
1	2	3	4
Информация	Усиление контроля поступающей информации сотрудникам	Расширение штата аналитиков информации; Увеличение заинтересованности сотрудников в качестве продукции	Оправдание ожиданий потребителей
Материальные (затраты)	Улучшение контроля затрат на производство	Расширение кадрового состава; Повышение периодичности контроля качества продукции	Повышение эффективности производства

1	2	3	4
Материалы	Усиление контроля за качеством и стоимостью, материалов и сырья	Повышение заинтересованности сотрудников в снижении затрат на производство и производстве качественной продукции	Повышение эффективности производства, улучшение показателей экономики качества
Эффективность и качество ресурсов	Усиление контроля за использованием ресурсов	Стимулированию эффективности производства; Повышение квалификации сотрудников; Повышение мотивации сотрудников к качеству технологий	Рациональное использование ресурсов, в т. информации
Методика	Улучшение методов информационной деятельности	Предоставление достоверной информации сотрудникам; Повышение качества анализа производимой продукции	Повышение качества и снижение затрат на продукцию

Формулировка предложений является важным компонентом в процессе улучшения деятельности, позволяет определить средства реализации, ожидаемые результаты, которые следует использовать для улучшения технологии улучшения подпроцесса управления качеством технологий производства ООО «Стройфарфор» [9, 10]. Фрагмент графического изображения выполнения данной технологии управления ООО «Стройресурс» представлен на рис. 1.

Умение представлять последовательность деятельности в виде операций по выполнению управления подпроцессом управления качеством технологий производства является достаточно полезным навыком.

Характеристика подпроцесса управления качеством организации включает в себя определение сущности подпроцесса путем определения подпроцесса управления, а также позволяет определить основные атрибуты заданного подпроцесса [4]. Выявление содержательных характеристик атрибутов, ресурсов, используемых в деятельности подпроцесса управления, а также параметров его реализации является важным аспектом, позволяющим улучшить управление любым подпроцессом, поскольку без понимания структуры, форм и видов осуществляемой деятельности невозможно повышение качества и эффективности управленческой деятельности предприятия.

Список использованных источников

1. Амиров, Ю.Д. Печенкин А.Н. Оценка качества продукции и рыночная экономика / Ю.Д. Амиров, А.Н. Печенкин // Стандарты и качество. – 2005. – №10. – С. 45-56.
2. Белянская, Н.М., Учаева Т.В., Макарова Л.В. Экономика качества, стандартизации и сертификации. – Пенза: ПГУАС, 2016. – 172 с.
3. Герасимов, Б.Н. Исследование и определение направления развития стратегии деятельности организации / Б.Н. Герасимов // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2021. – № 1. – С. 81–95.
4. Герасимов, Б.Н. Реформирование атрибутов процессного управления экономических систем типа «организация» / Б.Н. Герасимов // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2021. – № 3. – С. 104–115.
5. Герасимов, Б.Н. Методология управления. Инновационные и традиционные методологические инструменты. – Самара: Изд-во Университет «МИР», 2021. – 292 с.
6. Герасимов, Б.Н. Методология управления: основания, предпосылки, содержание / Б.Н. Герасимов // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2016. – № 12. – С. 18–23.
7. Герасимов, Б.Н., Герасимов К.Б. Теория управления: онтология, структура, содержание // Проблемы теории и практики управления. – 2021. – № 5. – С. 130–144.



Рисунок 1 – Технология улучшения процесса управления качеством технологий предприятия ООО «Стройресурс» (фрагмент)

8. Герасимов, Б.Н., Герасимов К.Б. Методологические атрибуты управления / Б.Н. Герасимов, К.Б. Герасимов // Онтология проектирования. – 2020. – Т.10. – №3 (37). – С. 296–306.
9. Герасимов, Б.Н., Герасимов К.Б. Практика управления: онтология, структура, содержание / Б.Н. Герасимов, К.Б. Герасимов // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2021. – №2. – С. 4–15.
10. Колпаков, В.М. Методы управления. – К.: МАУП, 2003. – 268 с.
11. Коннор, Дж., Макдермотт И. Искусство системного мышления / пер. с англ. – М.: Альпина Паблицер, 2020. – 396 с.
12. Официальный сайт ООО «Стройфарфор» // <https://farphor.ru/proizvodstvo>
13. Управление качеством: гибкие системы менеджмента качества / Б.И. Герасимов, А.И. Евсейчев, Э.В. Злобин и др. – Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2015. – 160 с.
14. Холл, Р.Х. Организации: структура, процессы, результаты / пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 532 с.
15. Hammer, M., Champy J. Reengineering the corporation: A Manifesto for business revolution. – New York: Harper Business, – 1993. – 223 p.

REFORMING THE QUALITY MANAGEMENT SUBPROCESS PRODUCTION TECHNOLOGIES OF THE ENTERPRISE

B.N. Gerasimov

*Samara State University of Public Administration "International Market Institute",
г. Самара, Россия*

For the development of management activities, there is a need to research, measure the state and reform the sub-processes of quality management of production technologies of the enterprise. The study showed the presence of problems in the activity of the quality management subprocess of the production technologies of the enterprise. To eliminate contradictions and difficulties in the activities of this subprocess, adequate proposals for their elimination have been formed. A new technology has been developed for managing the quality of the production technology subprocess to improve its performance at the enterprise.

Keywords: enterprise, sub-process, quality management, technology quality, problems, proposals, management technology.

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО С.А. БОЛДЫРЕВА.....	3
ПРЕДИСЛОВИЕ.....	7
I. ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ.....	8
ЛИЧНАЯ ОРГАНИЗОВАННОСТЬ КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВСКИХ УПРАВЛЕНЦЕВ	
С.Д. Резник.....	8
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ(НА ПРИМЕРЕ АО «СИБУРТЮМЕНЬГАЗ»)	
Д.А. Ануфриев, Л.П. Кузьмина.....	14
УПРАВЛЕНИЕ ЛЕСНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ	
О.И. Викулова.....	17
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ	
М.О. Гаврина.....	19
ПРОГРАММНЫЙ СОФТ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА	
А.А. Гайнуллина, Л.П. Кузьмина.....	22
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ	
А.Ю. Голод.....	24
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КИНОИНДУСТРИИ	
Е.П. Дорофеева.....	27
ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА МАЛЫЙ БИЗНЕС	
Д.О. Задорожная.....	29
УЧЕТНАЯ ПОЛИТИКА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА	
Т.А. Каюмов.....	32
ПРИНЦИПЫ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА – КАК ОТРАЖЕНИЕ ЗАКОНОВ ЕДИНОЙ ПРИРОДЫ	
Э.В. Кондратьев.....	34
ЗЕМЛЕПОЛЬЗОВАНИЕ И ЗАХВАТ ЗЕМЕЛЬ В АФГАНИСТАНЕ	
М.Р. Мошреф, Н.В. Самсонова.....	37
BUSINESS PROCESS MANAGEMENT И ЕГО ВНЕДРЕНИЕ В УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ	
А.И. Мухаметханова, Э.Ф. Хузиева.....	45
ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
А.К. Надеева, Э.Ф. Хузиева, Р.Д. Исянова.....	47
УПРАВЛЕНИЕ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	
С.Г. Сафонова, П.М. Емельянова.....	50
РИСК – МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ВЫБОРА ЭФФЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	
С.Г. Сафонова, И.В. Брудар.....	52
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ВАЛЮТНОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ: БУДУЩЕЕ ЗА ЦИФРОВЫМ РУБЛЕМ	
И.Н. Слезкин.....	55
ПОИСКОВАЯ ОПТИМИЗАЦИЯ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ	
С.Г. Сафонова, С.С. Исоханова.....	57
РАЗРАБОТКА ПЛАНА ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ FMEA ОРГАНИЗАЦИИ-ПОСТАВЩИКА ИНТЕГРАЛЬНЫХ МИКРОСХЕМ ДЛЯ АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	
А.А. Сулима, В.А. Вышков.....	60
СТРАХОВАНИЕ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ (НА ПРИМЕРЕ ЛИЧНОГО ТРАНСПОРТА)	
С.Н. Толочко.....	63

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ КСО	
Ю.В. Тутарова.....	65
АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА К ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	
Д.А. Федорова.....	68
СЕЛЬСКИЙ ТУРИЗМ КАК НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ФЕРМЕРСТВА	
О.И. Федотова.....	71
ВЛИЯНИЕ КОРРУПЦИИ НА РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВА	
В.А. Фомичев.....	74
МЕТОДЫ ПОДДЕРЖКИ ИНФОРМАТИЗАЦИИ В СФЕРЕ ИНФОРМАТИЗАЦИИ В РАМКАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	
Х.Б. Хаитбаев, А.Н. Пестряков.....	77
РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ РЫНКА ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ В КРУПНЕЙШЕМ ГОРОДЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: МЕТОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ШЫМКЕНТ)	
С.А. Хамдамбеков, А.Н. Пестряков.....	80
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА НА ПРЕДПРИЯТИИ	
Ю.А. Чигирева.....	82
РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ	
В.А. Шестакова.....	84
ОЦЕНКА ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТЬЮ	
А.П. Шутова, П.А. Пысова, А.Н. Пестряков.....	87
ФОРМИРОВАНИЕ ЗЕЛЕННОЙ ЭКОНОМИКИ В СТРАНАХ СНГ	
М.С. Щербакова.....	90
 II. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ.....	 93
ВЛИЯНИЕ НЕСТАБИЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОМПАНИИ НА ЕЁ БЛАГОПОЛУЧИЕ	
А.А. Ахметшина.....	93
ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ООО «ПИК»)	
Э.А. Авхадиева, Л.П. Кузьмина.....	95
УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	
Э.Р. Билялова.....	97
О ПОНЯТИИ «КАДРОВЫЙ РИСК» СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» И ЕГО ТИПОЛОГИИ	
В.Г. Бодров, О.А. Вдовина.....	100
ИНСТРУМЕНТЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ ОРГАНИЗАЦИИ	
В.В. Бородин.....	103
ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ. НА ПРИМЕРЕ МБУ «ЦКС Г. ГУБКИНСКОГО»	
В.В. Бородин.....	112
ВЛИЯНИЕ КАДРОВЫХ КРИЗИСОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	
Е.С. Джевицкая.....	123
УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ АО «ТАТЭНЕРГО»	
А.С. Доронкина, Л.П. Кузьмина.....	126
СИСТЕМА МОТИВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	
А.А. Кожаква, Т.Д. Старостина, А.А. Скоморощенко.....	128

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	
К. О. Кувшинова.....	131
ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА	
П.А. Литвинова.....	134
ПОВЫШЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ОСУЖДЕННЫХ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТАХ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	
М.А. Малышева.....	136
МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА В ООО «Аверс»	
Э.Р. Манерова, Л.П. Кузьмина.....	138
МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ОАО «РИТЭК»	
Д.П. Миронова, Л.П. Кузьмина.....	141
МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ИП ГАПТЕЛЬХАКОВ Р.Н.	
Е.В. Никитина, Л. П. Кузьмина.....	143
ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ	
Д.С. Пиджикян, Ю.А. Богомолова.....	145
ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	
С.Д. Резник, О.В. Холькина.....	148
ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ФИЛИАЛА КОМПАНИИ ОАО «СЕТЕВАЯ КОМПАНИЯ» ЧИСТОПОЛЬСКИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СЕТИ)	
Д.Д. Сергеева, Л.П. Кузьмина.....	155
РЫНОК ТРУДА. БЕЗРАБОТИЦА И НОВАЯ КОРОНАВИРУСНАЯ ИНФЕКЦИЯ (COVID-19) В РОССИИ	
В.В. Сманцырева.....	157
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	
А.П. Солянов.....	159
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ	
О.С. Страдухина.....	162
МЕТОДЫ ОТБОРА И ПРИЁМА ПЕРСОНАЛА В ООО ИКЕА	
А.Х. Темирова, Л.П. Кузьмина.....	165
СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ГК «СЛАВЯНКА»»	
Л.Р. Хуснутдинова, Л.П. Кузьмина.....	167
УПРАВЛЕНИЕ В СИСТЕМЕ ЛИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	
Н.Ч. Чиме, О.Н. Пушкарев.....	169
КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ПАО «ТАТНЕФТЬ»	
З.Ф. Шарафутдинова, Л.П. Кузьмина.....	171
УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «PLAYRIX»	
Г.Г. Шафигуллина, Л.П. Кузьмина.....	173
ОРГАНИЗАЦИЯ ОТБОРА И ПРИЕМА ПЕРСОНАЛА В ООО «СПОРТМАСТЕР»	
О.Д. Шишенина, Л.П. Кузьмина.....	176
III. МАРКЕТИНГ И ЛОГИСТИКА В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	179
МЕТАВСЕЛЕННЫЕ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ БИЗНЕСА	
В.И. Абрамов, А.Д. Мельник.....	179
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ДИЗАЙНА ИНТЕРЬЕРОВ	
К.О. Адодина.....	184
ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА РЫНОК ИГРОВОЙ ИНДУСТРИИ	
А.К. Горина.....	187

ФАКТОРЫ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ В ЭКОНОМИКЕ	
Ю.А. Иванова.....	189
ОПЕРАТИВНЫЙ КОНТРОЛЛИНГ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ	
Е.О. Карапетьянц, А.П. Савченко.....	191
МАРКЕТИНГ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	
А.Ю. Касимов, О.Н. Пушкарёв.....	194
СОВРЕМЕННЫЕ СТРАТЕГИИ ПРОДВИЖЕНИЯ ТОВАРОВ И УСЛУГ В ИНТЕРНЕТЕ ПОСРЕДСТВОМ ЛЕНДИНГПЕЙДЖ	
В.П. Кондауров.....	196
ИНСТАГРАМ КАК СЕРВИС ПО ВИЗУАЛИЗАЦИИ ТОВАРОВ И ПРОДВИЖЕНИЮ БИЗНЕСА	
А.В. Конин.....	199
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРОДАЖ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ИЗДЕЛИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА	
И.В. Маланьина, А.С. Похвалов.....	202
МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ	
И.С. Медведев, О.А. Сазыкина.....	204
ВЛИЯНИЕ КОНТРАФАКТА НА РЫНОК ТОВАРОВ КЛАССА ЛЮКС	
С.М. Некрасова.....	207
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦЕПОЧЕК ПОСТАВОК ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЦИФРОВОГО РУБЛЯ	
Ю.Е. Семенихина, В.И. Абрамов.....	209
ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕКТА УИС ЗА СЧЕТ АВТОМАТИЗАЦИИ СКЛАДСКОГО ХОЗЯЙСТВА	
Н.С. Степанов, О.В. Ушаков.....	213
ПЕРЕХОД НА ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ, КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ОПТИМИЗАЦИИ БИЗНЕСА	
Д.Д. Фомина.....	216
СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ	
Ю.В. Шурчкова.....	219
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ СЕРВИС»	
Ю.В. Яшметова, Л.П. Кузьмина.....	221
IV. ФИНАНСЫ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	225
ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫПУСКА АКЦИЙ И ОБЛИГАЦИЙ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ	
Н.И. Абрамов.....	225
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ	
Д.А. Габдулфаттахова, А.Н. Алексанян.....	226
ПСИХОЛОГИЯ ИНВЕСТИРОВАНИЯ	
Е.Д. Кобцев.....	229
КИБЕРПРЕСТУПНОСТЬ В ЦИФРАХ	
М.И. Муравьев.....	232
ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	
С.И. Нестерова, О.С. Калинина.....	234

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ	237
Ю.В. Попова, Е.Л. Прокопьева.....	
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	
М.С. Рыбьянцева, Я.В. Кандалова.....	239
ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ О МЕХАНИЗМАХ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ И ПРИБЫЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ	
Е.Ю. Собащук, Е.В. Бондаренко, Р.Ю. Собащук.....	243
ЖЕНСКАЯ СУМКА КАК ИНВЕСТИЦИЯ	
Е.Д. Тупик.....	245
АККУМУЛЯЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ СРЕДСТВ В РЕГИОНАЛЬНОМ СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ ЗА СЧЕТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВНЕШНИХ ИСТОЧНИКОВ	
М.С. Шейхова, В.Н. Салимова.....	248
ИНСТРУМЕНТЫ ПОДДЕРЖАНИЯ СПРОСА НА МОНЕТИЗАЦИЮ В GASNA-ИГРАХ	
В.С. Юрьева.....	251
ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ПАЕВЫЕ ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ФОНДЫ	
И.А. Якубовский.....	254
 V. УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРАХ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ, КУЛЬТУРЫ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	257
МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	
В.В. Буторина, Т.Ю. Лушникова.....	257
ПОДГОТОВКА КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ: ПЕРЕХОД К НОВЫМ ТРЕБОВАНИЯМ	
О.А. Вдовина.....	260
СОДЕРЖАНИЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ДЕЛАМИ (НА ПРИМЕРЕ ФГБОУ ВО «КГЭУ»)	
К.И. Гильмуллина, Л.П. Кузьмина.....	263
ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОБЛЕМ ЭКОЛОГИИ И ЭКОНОМИКИ	
А.Ю. Какичева.....	265
НЕКОТОРЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ	
Д.С. Козлов.....	268
ГЕНДЕР КАК ФЕНОМЕН ОТЕЧЕСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА: ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ И ОБЗОР ПОДХОДОВ	
С.Н. Макарова, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина.....	270
РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ МЕДИА В РАЗВИТИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	
У.Е. Наугольная.....	274
РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВОГО ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В АТОМНОЙ ОТРАСЛИ	
М.О. Михайлов, А.В. Савенков, М.Р. Тихонов.....	277
МОДЕЛЬНЫЕ БИБЛИОТЕКИ КАК СОВРЕМЕННЫЕ И ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫЕ ЦЕНТРЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	
О.А. Подкопаев.....	280
ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ПАО «ТАТНЕФТЬ»)	
О.И. Регид, Л.П. Кузьмина.....	282
СТУДЕНТООРИЕНТИРУЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УНИВЕРСИТЕТОВ: ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ В РЕГИОНАЛЬНЫЕ ВУЗЫ	
С.Д. Резник, И.С. Чемезов.....	285

ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ РОССИЙСКОГО СТУДЕНЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ: РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА	
С.Д. Резник, М.В. Черниковская.....	288
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ШКОЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА	
А.С. Саратовцева.....	294
ВИДОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТРОЕНИЯ ЧЕРЕПА У РАЗЛИЧНЫХ ДОМАШНИХ ЖИВОТНЫХ	
А.А. Сергеев, Т.П. Шубина.....	297
ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАТЕРИНСТВА, СЕМЬИ И ДЕТСТВА В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ	
А.Н. Сущенко, Т.В. Петренко.....	299
ЛОКАЛИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ СУБСТАНЦИЙ В УСЛОВИЯХ УГРОЗЫ ОГРАНИЧЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЛОГИСТИКИ КАК КРИТЕРИЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЛЕКАРСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	
М.А. Храмцов.....	301
СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ	
Е.В. Цибулькина.....	304
АНАЛИЗ ПРЕДПОСЫЛОК ВЫБОРА АБИТУРИЕНТАМИ БУДУЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ	
А.Е. Черников, А.К. Лаврентьева, А.А. Свешников.....	306
РЕПУТАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА	
Т.А. Юдина.....	309
РЕФОРМИРОВАНИЕ ПОДПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОИЗВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ	
Б.Н. Герасимов.....	317

МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

**XII Международная научно-практическая конференция
Сборник докладов**

Сборник докладов будет размещен в РИНЦ
(договор № 760-03/2017К от 31/3/2017)

Под общей редакцией **С.Д. Резника**
Ответственный за выпуск специалист по учебно-методической работе
МНИЦ Е.А. Галиуллина
Компьютерная верстка **Т.В. Масловой**

Статьи публикуются в авторской редакции

Подписано в печать 16.12.2021
Бумага офсетная
Тираж 103 экз.

Формат 60×84 1/16
Усл. Печ. л. 19,18
Заказ № 98

РИО ПГАУ
440014, г. Пенза, ул. Ботаническая, 30