



Управление человеческими ресурсами и финансами: современные концепции и эффективные технологии

Научное издание

Ростов-на-Дону
2023

ББК 65стд1-640+ 65стд1-93-21

УДК 331.1:336.6

С23

С23 **Управление человеческими ресурсами и финансами: современные концепции и эффективные технологии:** Сборник материалов Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, РГЭУ (РИНХ), 16-18 ноября 2022 года. Научное издание / Отв. ред. Н.Г. Казимилова. – Ростов-на-Дону: Издательство ИП Беспамятников С.В., 2023. – 258с.

ISBN 978-5-6049038-3-4

Сборник авторских материалов ведущих ученых, практических работников, магистрантов и студентов посвящен анализу современных концепций и технологий финансового и HR менеджмента с учетом актуальных на сегодняшний день тенденций развития бизнеса.

Тематика статей разнообразна и затрагивает основные направления развития финансового менеджмента в условиях цифровой трансформации, актуальные проблемы управления человеческими ресурсами с позиции экономического, правового и социально-психологического подходов с целью формирования новых знаний, расширения научных представлений и исследовательских направлений.

Материалы публикуются в авторской редакции.

ISBN 978-5-6049038-3-4

© РГЭУ (РИНХ), 2023

© Авторы, 2023

Содержание

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ГЛОБАЛЬНОЙ СРЕДЕ И МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ДЕЛОВОЙ КОММУНИКАЦИИ

Арутюнян К.Д., Абазиева К.Г.	7
Корпоративное обучение: проблемы и перспективы развития	
Беспамятнова Л.П.	10
Эволюция донаучных подходов к управлению и мотивации человеческих ресурсов	
Болотова А.Ю.	15
Неологизация современного русского языка при помощи китаизмов (на материале социальных медиа Рунета)	
Гончарова А.А., Белов М.Т.	18
Социально-экономическая сущность мотивации труда персонала	
Григорьева В.В., Казимилова Н.Г.	23
Особенности подбора менеджеров по продажам в цифровой экономике	
Долбня А.А., Морозова А.И.	27
Проблемы и перспективы повышения престижа государственной службы в Российской Федерации	
Еременко С.Ю., Казимилова Н.Г.	30
Актуальные вопросы обеспечения системы здравоохранения Ростовской области квалифицированными медицинскими кадрами	
Казимилова Н.Г., Аверьянова А.В.	35
Сущность и специфика проявления гендерных стереотипов в трудовых отношениях	
Каллистратидис Е.В.	41
Репрезентация гендерных категорий в текстах онлайн-коучинга в условиях коммерциализации Интернет-пространства	
Климашенко В.В., Медведева В.П., Морозова А.И.	46
Мотивация как фактор повышения эффективности профессиональной служебной деятельности государственных служащих	
Ковалёва Т.А., Попелнуха О.В.	49
Теоретические аспекты управления персоналом в сфере сервиса	
Мареев С.А.	53
Ходьба как основа социально-физического здоровья и средство профилактики профессиональных заболеваний	
Мащенко Ю.А., Цороева Л.Б.	58
Факторы и тенденции развития регионального рынка труда: демографические и социально-экономические аспекты	

Михалкина Д.А.	64
Социально-психологические факторы развития человеческих ресурсов в нестабильной среде	
Омельченко Ю.С., Клименко С.А., Суржиков М.А.	69
Повышение качества выполнения работниками бизнес-процессов организации путем создания межсменных конфликтных ситуаций	
Павлюкова А.В., Белов М.Т.	72
К вопросу эффективного управления персоналом в условия кризиса	
Пашкевич Е.В., Бурмистров В.С., Монов Н.А.	75
Интеграция спорта и благотворительности как фактор формирования кадрового резерва	
Попенко М.В., Бурмистров С.В.	81
Профессиональное развитие персонала медицинских учреждений с учетом факторов цифровой экономики	
Синюк Т.Ю.	85
OKR в управлении персоналом	
Соколова И.А., Винтер Н.М.	88
Актуальные вопросы подготовки STEM-специалистов на примере ГК «Росатом»	
Суржиков М.А., Бондаренко А.С., Деревянская В.В.	92
Современные методы адаптации персонала в организациях	
Фатьянова Е.Н., Волочай А.В.	96
Собеседование с персоналом: правовые основы и психологические нюансы	
Фоменкова О.И., Казимирова Н.Г.	103
Оптимизации кадровой политики ООО «МЭЗ Юг Руси»	
Хадкевич А.Д, Педанова Е.Ю.	109
Ролевой конфликт при реализации карьерного потенциала женщин-руководителей	
Шевцова М.А., Кузнецова А.С.	112
Современные методы мотивации и стимулирования персонала	
Шевцова М.А., Кузнецова А.С.	115
Управление конфликтами и стрессами в организациях	
Шелюх Д.А., Абазиева К.Г.	118
Профессиональный стресс и методы его предупреждения	
Шишинова А.Д., Багрова Н.А.	121
Манипулятивное воздействие как фактор управления человеческими ресурсами	
Шмакова А.А.	125
Музыка как средство воздействия на развитие творческого потенциала сотрудника	

РАЗДЕЛ 2. ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Березкина Т.Д. О цифровизации региональной банковской деятельности	130
Грищенко В.С., Регинская М.С., Михненко Т.Н. Анализ динамики реальных инвестиций в Российской Федерации	135
Давтян Е.Д., Сиротина К.В., Наумова О.А. Экономическая оценка экологической деятельности предприятия	139
Денисенко А.В., Чирская М.А. Актуальные направления управления финансовым лизингом в коммерческой организации	145
Дьяков Е.С. Бережливое производство как инструмент повышения эффективности банковских систем	148
Лапоногова А.А., Базолий В.С. Финансовое обеспечение российских компаний в условиях санкционного давления	152
Магомедова У.М., Журавлева О.Г. Роль цифровых технологий в экономическом развитии современного общества	156
Мардян Т.М., Барашьян В.Ю. Теоретические аспекты риск-ориентированного управления финансовой устойчивостью в коммерческой организации	161
Овчарова В.Е., Усенко А.М. Пути повышения эффективности управления финансами малого бизнеса	165
Овчинникова Ю.А., Усенко А.М. Актуальные проблемы финансирования коммерческой медицины	169
Чараева М.В., Карпова Е.Н. Формирование эффективной системы управления прибылью торговой организации	172
Черных М.С., Казмирова Н.Г. Венчурное финансирование инновационной деятельности в России: текущее состояние проблемы	177
Чвикалова К.Е., Чирская М.А. Диагностика банкротства и основные направления финансового оздоровления коммерческой организации	181
Щербакова Н.В. Цифровая трансформация налогового контроля в условиях цифровизации России	185

РАЗДЕЛ 3. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА И ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ

Белова М.Ю., Назаревич С.А. Цифровые двойники для реализации задач национальной программы повышения производительности	190
Героян М.В., Савенко О.Л. Управление бизнес-процессами компании IT-отрасли в цифровой экономике	196
Карпенко О.А., Фатьянова Е.Н. Социальный проект как институт управления человеческими ресурсами	201
Коновалов А.А., Басакина Ю.В., Хачемизова М.Б. Проблема обеспечения продовольственной безопасности в условиях санкций и ужесточения импортозамещения в современной России	208
Львова В.С., Болодурина М.П. Механизмы реализации кадровой политики некоммерческих организаций	213
Макарова Е.П., Малкеров В.Б. Проблемы самозащиты работниками трудовых прав	216
Мицкович И.В., Береговцова Д.С. Право на охрану здоровья в Республике Беларусь	221
Овчинникова Е.А., Абазиева К.Г. Современные тенденции и актуальные тренды в управлении человеческими ресурсами	224
Павленко К.Д., Журавлева О.Г. Инвестиции в интеллектуальный капитал. Проблемы современности	227
Плотников А.В., Елькин С.А. Принцип самоорганизации в итеративно-инкрементном подходе к управлению и разработке	232
Попелнуха О.В., Филиппов И.И. Персонализация как тенденция развития современного бизнеса	235
Савченко К.Н. Правовое обеспечение инвестиционной политики государства в Краснодарском крае: история и современность	238
Сафронова И.Н., Тараненко А.П., Трофимова Т.В. Бирюзовые организации как тренд развития бизнеса	243
Солиева Л.Ф. Развитие цифровых профессий в Республике Таджикистан как фактор снижения внешней трудовой миграции среди молодежи	246
Суржиков М.А., Деревянская В.В., Бондаренко А.С. Релокация персонала в современных условиях	249
Гладченко В.А., Графова Т.О. Основы аудита: методика и подходы к его организации и проведению	253

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ГЛОБАЛЬНОЙ СРЕДЕ И МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ДЕЛОВОЙ КОММУНИКАЦИИ

УДК 331.308.2
ББК 65.291.6

Арутюнян К.Д.,
студент РГЭУ (РИНХ), УП-141
г. Ростов-на-Дону, Россия
ksrinaarut@yandex.ru
Абазиева К.Г.,
д.э.н., доцент РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
abazieva_kamilla@mail.ru

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация: Изменение подходов в обучении персонала стала неотъемлемой частью для качественного функционирования организации. Главной формой профессиональной подготовки стало корпоративное обучение, которое работает как в интересах сотрудников, так и в интересах работодателя. Повышается работоспособность и интерес к изучению новых навыков. В статье рассматриваются перспективы развития персонала и организаций на основе новых ступеней обучения.

Ключевые слова: обучение персонала, профессиональные навыки, soft skills, повышение лояльности, онлайн обучение.

Корпоративное обучение играет большую роль деятельности практически любой организации, так как оно напрямую влияет на успех компании и психологическую атмосферу в коллективе. Корпоративное обучение – это единая концепция, направленная на обучение, переподготовку и повышение квалификации сотрудников компании, а также развитие необходимых профессиональных, коммуникативных и эмоциональных навыков[3].

Первостепенной целью корпоративного обучения можно обозначить увеличение дохода компании, а также развитие персонала, так как сотрудники компании – одна из самых главных ценностей бизнеса. Мотивированный работник, который регулярно обучается, начинает стремиться опробовать полученные знания на практике.

Традиционное обучение, как было отмечено выше, предполагает развитие необходимых профессиональных навыков. Но в современном мире, появились такие понятия как hard skills и soft skills. Что же включают в себя навыки «hard и soft skills». Hard skills включают в себя те качества, которые очевидны и проверяемы. Так, например, краудсорсинг, имитационное моделирование, визуализация аналитических данных. Они неизменны для определённой профессии и не будут зависеть от того, в какой компании работает индивид[3]. К Soft skills относят в основном социальные качества, которые не будут взаимосвязаны с профессией, но при этом будут влиять на деловую репутацию человека, сюда можно отнести навыки командной работы, эффективной коммуникации, бесконфликтного взаимодействия. Данные качества могут приобретаться с опытом в течении профессиональной деятельности, либо зависеть от самого характера человека.

Обучение людей soft skills на данный момент является актуальной темой в развитие бизнеса, так как развития таких навыков научит сотрудников работать в команде, сотрудничать, разрешать конфликты на ранней стадии, стратегически мыслить. Такие навыки легче и лучше развивать в коллективе, возможно даже под руководством лидера[4].

В связи с этим, в некоторых компаниях работодатели считают, что сотрудники должны еженедельно принимать участие в различных командных тестированиях и тренингах. Следовательно, если сотрудники будут все время заняты своим обучением, у них просто не будет оставаться времени на отработку новых знаний на практике.

Повлиять на развитие профессиональных навыков и личностного роста, можно разными способами, также выбор обучения будет зависеть от целей, которые планируется достичь. Для начала, стоит определить сотрудников, которым требуется повышение профессионального уровня, после чего обозначить цели, в следствие чего, будет разработана программа, которая направлена на их достижение. KPMG Academy Russia и CROC Education Solutions провело масштабное исследование «Корпоративное обучение: трансформация подходов», в ходе которого были получены следующие результаты. Рассмотрим некоторые из них.

В результате опроса были выявлены мнения сотрудников о мотивации для обучения. В таблице 1 представлено мнение о актуальности корпоративного обучения

Таблица 1- Мнение сотрудников о значимости корпоративного обучения[5].

58%	Работников считают, что главная мотивация для обучения заключается в профессиональном развитии и росте.
14%	Приобретение новых навыков и знаний для решения будущих рабочих задач.
32%	Те сотрудники, которые имеют опыт работы более 5 лет, уверены в том, что обучение активно влияет на эффективность и качество работы.

По результатам опроса, можно сделать вывод, что большинство работников считают, что основной целью обучения является профессиональный рост.

Стоит учитывать предпочтительные форматы обучения у сотрудников, большинство предпочитают все еще очное обучение (43%). Онлайн-обучение стало вторым по популярности, но в режиме реального времени с преподавателем (20%). А на третье место вышло онлайн-формат, но уже записанные курсы (15%).

Учитывая обстоятельства 2020 года, в виде того, что многие сотрудники переходили на работу из дома, многие курсы также перешли в онлайн формат. После чего, настало время восхождения корпоративного обучения, стало элементом корпоративной культуры и основой бизнеса. Многие компании стали обучать своих сотрудников не только для усвоения конкретных навыков, но и для самореализации и мотивации для обучения в будущем. В интересах любой компании, определить какими навыками обладают её сотрудники, а какие нужно подтянуть. Сосредоточенность на систематизации обучения обосновывается тем, что от него зависит система обучения, мобильности и оплаты труда[1].

Так же в период локдауна произошло видоизменение корпоративного обучения – оно стало важной частью и поддержкой бизнеса, и элементом корпоративной культуры, а также онлайн-обучение вышло на новый уровень и стало для нас неотъемлемой частью. Все те компании и руководители, которые сомневались в актуальности онлайн-обучения, ускорили этот процесс и запускали этот новый формат для своих фирм, а те, кто уже овладел онлайн-курсами, их только расширили.

Рассмотрим плюсы и минусы корпоративного обучения.

В первую очередь стоит перечислить плюсы корпоративного обучения.

Повышение лояльности работников компании. Корпоративное обучение позитивно влияет на внутреннее общение коллектива, в процессе обучения сотрудники сближаются, узнают друг друга и даже имеют взаимосвязь с теми коллегами, с которыми никак не пересекаются в рабочее время. После того, как коллектив компании видит, что руководство вовлечено в личностный и профессиональный рост своей команды, начинают больше ценить свое руководство[3].

Дополнительный бонус при найме сотрудников. Один из важных факторов, человека, который находится в поиске работы, будет указание в вакансии о возможности прохождения обучения за счет компании и это может являться серьезным конкурентным фактором. При этом, компания будет тоже в плюсе, так как человек, который будет заинтересован в обучении, автоматически стремится к профессиональному росту и развитию, следовательно, будет приводить к коммерческому росту компании.

Далее рассмотрим негативные стороны.

Недоверие со стороны сотрудников. Многие сотрудники не понимают, что регулярное обучение и тренинги необходимая часть в жизни компании. И для таких людей требуется прямое объяснение о том, что после прохождения обучения его будут ждать карьерный рост или увеличение дохода.

Увлечение руководства развитием персонала. Обучение не должно превращаться в непрерывный процесс, так как, тогда у руководств компании отсутствует возможность оценить результаты и эффективность обучения.

Немаловажным фактором является формат и продолжительность занятий. Необходимо отметить, что если организация предоставляет только онлайн обучение, то большинство работников отдадут предпочтение коротким курсам длительностью не более 20 минут[2].

Столь большое сокращение длительности занятий может быть связана с тем, что в формате онлайн-обучения, сотрудникам гораздо сложнее сфокусироваться на контенте в течении длительного времени.

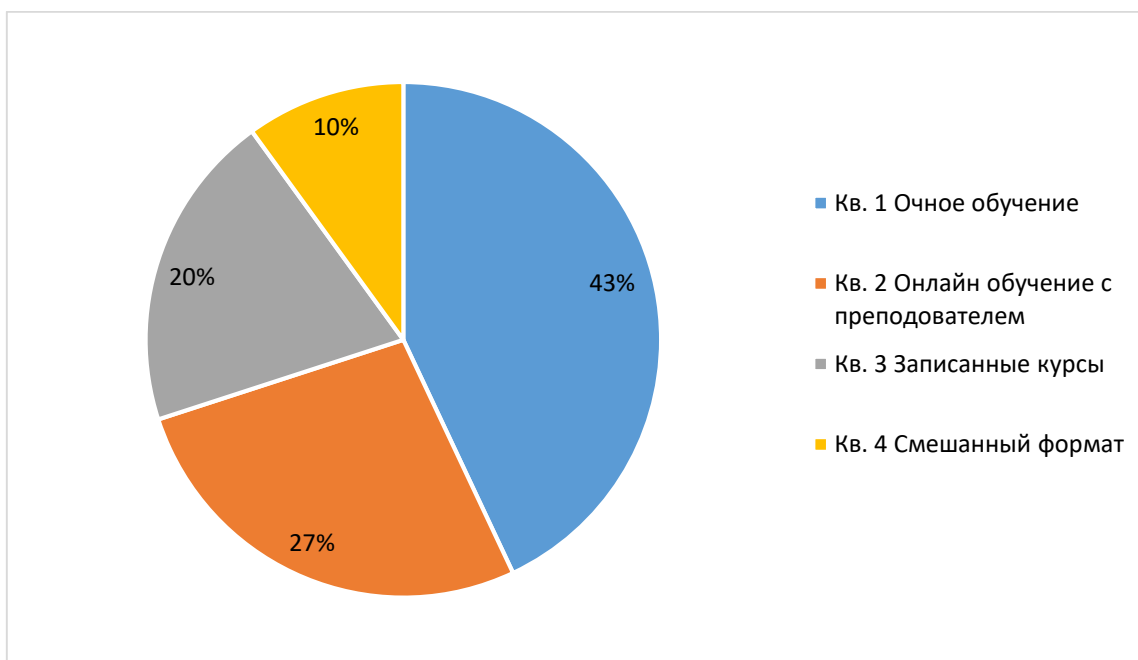


Рисунок 1 – Пожелания сотрудников по формам обучения

Учитывая пожелания сотрудников по форматам обучения, удивление экспертов было в том, что 43% опрошенных сотрудников считают, что им было бы комфортней учиться очно. 27% хотели бы перейти в онлайн режим реального времени с преподавателем, 20% в онлайн режим с записанными курсами и лишь 10% в смешанный формат онлайн обучения и очного[5]. Основные достоинства корпоративного обучения: появляется возможность организовать образовательный процесс, чтобы занятость сотрудников учебной деятельностью, не снизила продуктивность в течении основного рабочего дня, а также образования у работников корпоративной культуры и профессиональных знаний, и умений[6].

Итак, рассмотрев подробно основные подходы к корпоративному обучению, можно сделать следующие выводы. Современный подход к организации внутрикорпоративного обучения должен характеризоваться: гибкостью, быстрой сменой фокусов обучения, соответствием бизнес целям организации, адаптивностью программ обучения, использования цифрового контента и различных форматов обучения.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мурзин Ф.А., Батура Т.В., Семич Д.Ф. Облачные технологии: основные модели, приложения, концепции и тенденции развития // Программные продукты и системы. 2014. – №3 (107).
2. Кадровый портал. [Электронный ресурс]. – URL: <http://hr-elearning.ru/kak-organizovat-obuchenie-personala-2/>
3. Калашник И.А. Процесс обучения персонала // Управление персоналом. – 2016. – №10. – С. 23-26.
4. Корпоративное обучение как фактор конкурентоспособности. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.emba.ru/programms/corporate.shtml>
5. Ключевые тренды корпоративного обучения до 2035 года [Электронный ресурс]. – URL: <http://hr-media.ru/klyuchevye-trendy-korporativnogo-obucheniya-do-2035-goda>
6. Казимилова, Н.Г. Управление человеческими ресурсами: проблемные аспекты и новеллы законодательства / Н.Г. Казимилова // Модернизация экономики государств: отраслевой и региональный аспект: Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов, Ростов-на-Дону, 18-23 апреля 2022 года. – Ростов-на-Дону: Индивидуальный предприниматель Беспмятнов С.В., 2022. – С. 14-23.

Беспмятнова Л.П.

кандидат экономических наук
Донской казачий государственный институт
пищевых технологий и бизнеса (филиал)
ФГБОУ ВО «Московский государственный
университет технологий и управления
им. К. Г. Разумовского
(Первый казачий университет)»
г. Ростов-на-Дону, Россия
luda-bes@yandex.ru

ЭВОЛЮЦИЯ ДОНАУЧНЫХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ И МОТИВАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Аннотация: Все время существования человеческого общества и, как следствие, экономики люди старались повышать эффект от принятых управленческих решений, повышать благосостояние как организаций, так и отдельных индивидов. Это можно было проводить разными методами и направлениями: можно было изобретать новые технологии (новые удобрения, паровые машины, конвейер и т.д.), экстенсивно расширять производство (насилованным или ненасильственным захватом земель, расширением заводов и фабрик и т.д.), а можно было улучшать человеческие ресурсы, как стало ясно лишь в последнее время – важнейшие ресурсы, имеющиеся у предприятия.

Ключевые слова: управление, мотивация, человеческие ресурсы, материальная, нематериальная.

Самыми древними трудами экономика-управленческого характера, дошедшими до нашего времени, считаются древнеегипетские «поучение Гераклеопольского царя своему сыну Мерикара» и «Поучения Ахтоя, сына Дуауфа, своему сыну Пиопи» написанные в 22 и 21 веках до нашей эры. В несколько более позднее время до 15 века до нашей эры было написано еще не менее 3-х трудов, посвященных управлению и экономике. Все они так или иначе можно вывести следующие мысли:

1. Централизованное распределение ресурсов необходимо для адекватного функционирования экономики;
2. Жесткая социальная стратификация (фараон, вельможи, военные, жрецы, писцы, простолюдины, рабы) позволяет организовывать специализацию конкретных «работников» через так называемые «трудоу династии».
3. Необходимо четко разделять такие понятия как власть и влияние;
4. Важно как наказывать провинившихся работников, так и награждать за хорошо выполненную работу;
5. Если работник заинтересован в результатах своего труда, то он становится более эффективен, т. е. приносит больше результата на единицу вложенного ресурса, чем незаинтересованный.

Так же управленческая мысль, особенно в области мотивации персонала, была рассмотрена в Нововавилонском царстве в эпоху Навуходоносора II. Так они, буквально, изобрели зависящую от объема произведенного продукта систему оплаты труда, причем – оплата в основном происходила путем выдачи продуктов питания, а не денег.

Одной из самых развитых стран во все времена была Индия, а значит и они не могли обойти стороной исследование системы управления работниками в их стране. Основной труд – «Артхашастра» за авторством Каутильи (Чанакье). В рамках данного трактата в основном производится распределение существующих должностей по рангам и определение зарплаты для каждой из должностей. Т. е. система грейдинга была придумана уже 4 веке до нашей эры, а в последствии кардинально переработана.

Китайские мыслители, живя в самом богатом регионе того времени, не преминули оставить после себя труды по управлению персоналом. Так Мо Цзы, основатель моизма, в своих работах требовал вознаграждения по труду – сколько сделал, за столько и получил, а Шан Ян, будучи основателем легизма, транслировал сквозь свои труды две мысли:

1. Вся карьерная лестница должна быть доступна для всех (от крестьянина до первого министра);
2. Главная мотивация – метод «кнути и пряника», причем наказания жесткие за любой проступок, а наград мало, и они не очень значительны.

Однако все вышеуказанные работы на европейскую экономическую мысль не оказывали почти никакого влияния, в отличие от древнегреческих и древнеримских авторов. Так, основным трудом древнегреческого периода является «Ойкономика» за авторством Ксенофонта, в которой он продвигал следующие мысли, касающиеся устройства как экономики в целом, так и собственного дома, работы на земле и т. д.:

- Экономика очень важная наука, поскольку от хорошего производства зависит очень большое количество людей: хозяин и его семья, рабы и нанятые свободные люди, государство и его войска и т. д.

- Хозяин и семья зависят поскольку от качества ведения, выражаясь современным языком, сельскохозяйственного бизнеса, зависит их выживание и благосостояние;

- Рабы и нанятые свободные люди получают, соответственно, еду и деньги за хорошую работу;

- Государство получает налоги и иные подати, как в денежном, так и в натуральном выражении, которые будут зависеть от качества ведения хозяйства;

- Армии каждого полиса необходимо поставлять еду и деньги на содержание, которое государство получает из налогов и податей с хозяйств, а значит обороноспособность государства очень сильно зависит от качества ведения дел в каждом домохозяйстве;

- Личность руководителя очень важна при ведении хозяйства, поскольку именно от него зависит кто куда отправится на работу, что купить, где посадить и т. д. А значит у хорошего руководителя даже изначально плохое хозяйство сможет стать хорошим и эффективным, а значит полезным и важным для государства и окружающих его людей;

- Ремеслом не должен заниматься свободный человек, поскольку ремесло учит человека не зависеть от государства, т. е. они останутся жить и работать при практически любом управлении. А свободный человек должен заниматься исключительно земледелием, которое заставит владельца защищать себя, свою собственность и, как следствие, государство;

- Брак должен быть полезным и не нести проблем супругам, т. е. муж и жена должны жить «душа в душу» и помогать друг другу во всем, поддерживать и не злить;

- Необходим полный порядок в доме, чтобы все, что необходимо можно было быстро найти и взять. Ксенофонт объясняет это на примере армии, где все должно быть в полном порядке, расставлены по местам и идти там, где им скажут, иначе это не армия, а толпа, которая разочаровывает друзей и является легкой добычей для врагов;

- Управляющий в хозяйстве по Ксенофону должен быть заботливым к рабам, скотине и прочему имуществу хозяина, он должен быть хорошим начальником для подчиненных, т. е. уметь отдавать распоряжения и контролировать их исполнение, не должен пить много вина, иначе он сможет испортит все, он не должен заводить себе любимчиков, а быть честным и искренним с подчиненными и другими людьми в хозяйстве;

- Необходимы специфические знания о земледелии, скотоводстве и т. д., поскольку если сам хозяин не знает этой информации, даже в первом приближении, то он не сможет контролировать исполнение необходимых работ и подсказывать рабочим, что и как необходимо делать;

- Существует разница между разными ценностями различных предметов. Он выделил потребительскую (если умеешь использовать предмет, то он для тебя ценен, если нет, то ценности он не представляет) и меновую (в случае продажи товар ее имеет, если товар не предназначен для продажи, то меновой ценности он не несет);

- Любое действие в рамках хозяйства должно быть рациональным и создавать излишек товара, т. е. не потребленную продукцию в рамках хозяйства, доступную для продажи часть товара;

– Работа должна приносить удовольствие и прибыль, из-за чего лучше купить хозяйство в запустении и привести его в порядок, чем купить хорошее и просто получать доход;

– Труд необходимо оплачивать достойно и справедливо, иначе работники пойдут в уныние и далее не захотят качественно работать.

– Однако Римская Республика, а позже и империя оказала самое значительное влияние на всю последующую европейскую мысль в сфере управления и мотивации человеческих ресурсов. Наиболее известные римские мыслители и их видение в сфере управления и мотивации человеческих ресурсов представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Римские мыслители об управлении и мотивации человеческих ресурсов[4]

Автор	Мысль
Катон	1. Оплата труда рабов (еда и одежда) строго зависит от двух показателей – качество выполнения работы и дисциплины на рабочем месте; 2. Поощрения за особые достижения в труде – важнее всего.
Варрон	Хоть рабы и являются «говорящими орудиями труда», но необходимы гибкие методы принуждения к труду.
Колумелла	1. Важно чтобы работники понимали, что хозяин заботится о своих рабах, тогда и они ответят добром на добро; 2. Нужно стимулировать соревновательный дух между рабами через разбивку рабов на группы и устройство соревнований как между группами, так и между отдельными рабами; 3. Важно применять гибкую систему материальных и моральных стимулов к труду; 4. Необходим постоянный хозяйский контроль, т. е. просто работа надсмотрщиков или виликов, а именно хозяина.

После Римской Империи и до XI века управленческая мысль почти не изменялась. Однако в XI веке начали возрождаться города – после «коммунальных революций», города получили «Магдебургское право», а значит они стали свободно распоряжаться своими деньгами. На этом основании выросла система цехового ремесленного производства, т. е. все мастера города объединялись в единую организацию, вход в которую был очень сложен (пополнение происходило за счет наследования рабочих мест). Таким образом цеха стали законодателями в области мотивации работников в городе, продвигая следующие идеи:

1. Цех – семья, а значит сотрудники будут обеспечены продуктами питания и социальным жильем, а в случае травмы работника или его гибели на производстве цех выплачивал компенсацию семье или предоставлял место работы для другого члена семьи;

2. Впервые в Европе получила распространение система вертикальной мобильности – от рядового сотрудника до главы цеха;

3. Профессиональное обучение, т. е. в случае вступления нового члена в цех его могут дополнительно научить необходимым в работе премудростям.

Несмотря на такую развитость в области управления людьми, к середине XVI века цеха стали тормозить экономическое развитие Европы – на смену цехам приходили мануфактуры, т. е. не объединения отдельных мастеров, а отдельные предприятия наемных работников. Основными мотиваторами были деньги (в виде очень низкой зарплаты) и наказания как телесные, так и денежные. А теории мотивации Томаса Мора и Томазо Кампанелла предполагали превращение мануфактур в военные лагеря – все строго единообразно (идентичная зарплата, идентичная одежда, идентичная еда в столовых) и строго маршевыми колоннами на работу, на отдых, в столовые и др.

Фабрики и заводы заменили собой устаревающие мануфактуры, а значит и должны были привнести новшества в системы управления персоналом, однако этого не случилось – мотивация так и оставалась – заводской или фабричный работник должен трудиться за очень низкую зарплату, опасаясь штрафов и наказаний, лишь бы прокормить себя и свою семью. Уильям Петти, Давид Рикардо, Томас Мальтус предлагали платить работникам самый минимум, так чтобы они не умирали с голода и продолжали работать, в отличие от них Адам Смит предлагал использовать более высокую зарплату, привлекая хороших работников на свои предприятия. Выше указанные действия руководства фабрик и завод в совокупности с ростом населения стран приводили к сильному снижению качества жизни большинства населения.

В первой половине XIX века возникают некоторые работы, которые опередили свое время и были отвергнуты обществом (см. таблицу 2).

Таблица 2 – Опередившие свое время теории[3]

Автор	Основной мотиватор	Суть концепции
Бэббидж	Материальная	Работники должны понимать, что от их труда зависит благополучие хозяина завода, а значит и их. Для этого необходимо внедрить систему «участия в прибылях организации». Кроме этого, необходима система премирования сотрудников, особенно для предлагающих различные нововведения, повышающие эффективность работы.
Оуэн	Нематериальная	Необходимо гуманизировать отношения между рабочими и работодателями – для этого Оуэн в период с 1800 по 1820-е годы внедрил: Сокращенный рабочий день; Запрет на работу детей младше 10 лет; Бесплатные образовательно-воспитательные организации для детей-сотрудников и детей сотрудников; Клуб для взрослых сотрудников, где кроме увеселений проводились мероприятия культурного и образовательного просвещения; Сильно повышенную заработную плату; Улучшение условий жизни (качественное жилье, дешевые продукты, контроль за моральным состоянием работников и т.д.); Запрет телесных наказаний и переход только к воспитательным и административным воздействиям; Внедрение системы «бесшумного контролера»; Внедрение системы инвестиций в человеческий капитал.

Идеи Бэббиджа не смогли внедрить на практике, а идеи Оуэна не были расширены дальше его собственных предприятий, поскольку, как говорилось выше, они опередили свое время.

В 70-х годах XIX века маржиналисты в основе своей предлагали только новую систему расчета зарплаты – через соответствие предельных затрат на привлечение единицы труда персонала и максимально возможной оплаты единицы труда. Из общего течения маржиналистов выделяются теория расчета зарплаты Джевонса – участие в прибыли и наличие акций предприятия в руках сотрудников и теория вознаграждений Кларка, где каждый получает плату за пользование его ресурсами – работник за пользование капиталистом его труда, а капиталист за пользование оборудованием и сырьем и материалами.

К концу XIX века основной экономикой постепенно становятся Соединенные Штаты Америки, что приводит так же и к переносу основных исследований по основным научным областям и по управлению персоналом, в частности. Так интересны исследования Американского Общества Инженеров- механиков. С 1886 по 1901 года на собраниях членов данного общества было заслушано большое количество докладов таких специалистов, как Таун, Меткалф, Партридж, Хэлси и т. д. В практически всех этих докладах выносилось большое количество теоретических предложений расчетов уровня зарплаты и иных мер мотивации персонала организации.

Исследование донаучного подхода к управлению и мотивации человеческих ресурсов позволяет сформулировать следующий вывод: с древнейших времен по конец средневековья можно четко говорить о господстве нематериального подхода к управлению персоналом, а со стартом Нового Времени и до окончания донаучного периода в основном господствовал материальный подход – мотивировать человека работать может только лишь желание не умереть с голоду.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беспмятнова Л.П. Мотивация как основная функция системы управления персоналом: классификация методов// В сборнике: Экономико-правовые, социологические и философские ориентиры. Материалы XVI Всероссийской научно-практической конференции. Ростов-на-Дону, 2022. С. 52-58.
2. Беспмятнова Л.П. Отечественный и зарубежный опыт мотивации персонала // В сборнике: Модернизация экономики государств: отраслевой и региональный аспект. Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов. – Ростов-на-Дону, 2022. – С. 219-225
3. Блауг М., Смит А. Экономическая мысль в ретроспективе. – М.: Дело, 1994. – 398 с.
4. Василевский Е.Г. Всемирная история экономической мысли: в 6 томах. – Том 1. – М.: Мысль, 1988. – 296 с.

Болотова А.Ю.,
Преподаватель ФГАОУ ВО
«Южный федеральный университет»
г. Ростов-на-Дону, Россия
abolotova@sfnu.ru

НЕОЛОГИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО РУССКОГО ЯЗЫКА ПРИ ПОМОЩИ КИТАИЗМОВ (НА МАТЕРИАЛЕ СОЦИАЛЬНЫХ МЕДИА РУНЕТА)

Аннотация: В статье показана роль китаизмов в процессе неологизации языка русского сегмента сети «Интернет», наиболее подверженному активному проникновению иноязычной лексики. Подробно рассматриваются китаизмы тематических групп «еда», «общество», «политика», заимствованные путем фонетической и словообразовательной адаптации.

Ключевые слова: язык СМИ, китаизмы, китайский язык, русский язык, неологизмы

Современный русский язык характеризуется динамичностью и изменчивостью. Об этом говорит перманентно увеличивающееся количество неологизмов и возрастающая частота их использования [1]. Привнесение в русский язык иноязычной

лексики не новый процесс. Ранее основная часть неологизмов заимствовалась из немецкого, французского, английского (реже – других европейских) языков. Однако сейчас, когда отмечается устойчивая тенденция к укреплению российско-китайских отношений, интерес к китайскому языку и культуре в российском обществе возрастает. Вслед за этим увеличивается и число китаизмов в русском языке [2].

Цель исследования - проследить за этим процессом, описав и изучив неологизмы, используемые в социальных медиа рунета. В качестве материала выступают тексты российских СМИ и социальных медиа.

В российской лингвистике выделяют несколько способов заимствования иноязычной лексики. На слайде отмечены те из них, при помощи которых чаще всего заимствуется лексика именно китайского происхождения [3].

Китайскому языку присуща иероглифическая запись слов. Это осложняет и замедляет процесс заимствования, однако, не делает его невозможным. В начале 19 века архимандритом Бичуриным была разработана специальная система китайско-русской транскрипции. Свою популярность она получила благодаря тому, что была употреблена архимандритом Палладием в «Полном русско-китайском словаре». Эта система получила название «система Палладия». В рамках этой системы была создана, так называемая, таблица Палладия, в которой каждому звуку или сочетанию звуков китайского языка соответствует буква или буквы русского алфавита, что значительно облегчает процесс транскрибирования. Сегодня большинство китаизмов заимствуются в русский язык именно при помощи транскрибирования по системе Палладия. Среди них слова «чай» от китайского 茶 (chá), «фэншуй» от китайского 风水 (fēngshuǐ) и многие другие.

Некоторые китаизмы заимствуются суффиксально-префиксальным способом, например, существительное «маоизм» – 毛泽东主义 (máo zédōng zhǔyì), где 毛泽东 (máo zédōng) – имя основателя КНР Мао Цзэдуна, 主义 (zhǔyì) – идея, учение. Также возможно заимствование путем перевода морфем. Слово «Поднебесная» образовано от китайского 天下 (tiānxià), где 天 (tiān) – небо, 下 (xià) – под, внизу.

Все существующие в языке заимствования можно разделить на тематические группы. На сегодняшний день из китайского языка в русский наиболее активно заимствуется лексика тематических групп «еда», «общество» и «политика».

Тематическая группа «еда» является наиболее обширной и включает в себя наибольшее количество заимствованных из китайского языка неологизмов. Большая часть таких заимствований используется для обозначения блюд китайской кухни. Такие слова в большинстве своем заимствуются путем транскрибирования по системе Палладия.

К числу таких неологизмов можно отнести существительное «юэбин» - китайский «лунный пряник», который принято готовить в период одного из главных китайских праздников – праздника середины осени, «хого» - так называемый, «китайский самовар» - блюдо, для приготовления которого ингредиенты обвариваются в специальном котле, отдаленно напоминающий самовар, «малатан» - китайский суп на основе специального бульона «мала». Многие из таких слов также имеют варианты, созданные путем перевода морфем. Так, альтернативным названием «юэбина» является «лунный пряник». Однако в последнее отмечается тенденция к употреблению именно варианта, пришедшего в язык путем транскрибирования.

Эти и другие блюда стали визитной карточкой Китая и сегодня известны не только людям, чья профессиональная деятельность связана с китайским языком, но и многим любителям азиатской кухни. На слайде вы видите примеры употребления некоторых слов в СМИ и тематических группах в социальной сети ВКонтакте. Примечательно, что с течением времени некоторые слова, первоначально называвшие те

или иные блюда, постепенно начинают употребляться в языке и для обозначения ресторанов и кафе, специализирующихся на их приготовлении. Так произошло со словом «малатан». На одном из представленных комментариев вы можете увидеть словосочетание «мы ходим в малатан», автор которого, подразумевает поход в ресторан, где готовят традиционный китайский суп.

Тематическая группа «еда» также включает в себя некоторые неологизмы, образованные суффиксально-префиксальным способом. К ним, в первую очередь относятся слова «чифанька» и «найчашная».

Существительное «чифанька» образовано от двух китайских слов (吃 (есть) и 饭 (еда)) с добавлением к ним уменьшительно-ласкательного суффикса -к- и окончания женского рода -а. Учитывая грамматические особенности китайского языка, словосочетание 吃饭 (chīfàn) переводится на русский как «кушать, есть», а неологизм «чифанька» употребляется для обозначения небольших традиционных кафе и ресторанов.

В условиях возрастающего интереса к китайскому языку употребление существительного «чифанька» стало свойственно многим россиянам, что неизменно повлекло за собой активное употребление в СМИ.

Слово *найча* переводится с китайского как «молочный чай». Существительное заимствовано при помощи транскрипции. На экране вы также можете видеть употребление однокоренного ему слова – *найчашная*. *Найчашная* является авторским неологизмом, под которым подразумевается кафе, специализирующееся на приготовлении традиционного китайского молочного чая.

Другая обширная группа «**общество**» также представлена неологизмами китайского происхождения, называющих явления и понятия, первоначально появившиеся в китайском обществе, но позднее ставшие актуальными и для россиян. Одно из таких – явление под названием «танпин». Первоначально словосочетание 躺平 (tǎngpíng) имело значение «лежать плашмя», однако в последние годы приобрело дополнительный смысл. Сегодня *танпин* – идеология молодых китайцев, выраженная в отказе участвовать в гонке за достижением успеха.

Движение *танпин* является новым для китайского общества (активные упоминания термина в китайнете датируются примерно 2020 годом), поэтому соответствующий неологизм на сегодняшний день не часто встречается в российском интернет-пространстве. Тем не менее, авторы некоторых СМИ и блогов активно знакомят читателей с понятием *танпин*.

Современные российские реалии, как и китайские, диктуют молодым людям необходимость достижения социального благополучия в условиях перманентной конкуренции. Этим обусловлена тенденция к его употреблению в медиатекстах рунета.

Заимствованное путем транскрипции, слово *гаофушуй* также принадлежит к молодежному интернет-сленгу и состоит из трех прилагательных – «высокий, богатый, красивый», что не позволяет перевести его на русский язык одним словом. *Гаофушуй* описывает популярное представление китайских девушек об идеальном мужчине, который, в первую очередь, должен обладать этими тремя качествами.

Гаофушуй, как и *танпин*, является неологизмом не только для русского, но и для китайского языка, поэтому его употребление в российском медиа-пространстве не столь частотно. Тем не менее, на сегодняшний день понятие гаофушуй описано в некоторых российских блогах. Один из таких – популярный блог «Байки лаовая».

Наиболее интересные неологизмы группы «**политика**» также напрямую связаны с Интернет-пространством. Один из таких – существительное *умаодан* (кит. 五毛党 (wǔmáodǎng)), что в переводе на русский означает «армия пяти мао», «50-центровая партия», «50-центровая армия».

Понятие *умаодан* в большей степени присуще в китайскому интернет-сленгу. Оно описывает китайских блогеров, продвигающих положительное мнение о китайском правительстве и его политике, за оплату в размере пяти мао. Проникновение неологизма в русский язык обусловлено тесной связью культур на современном этапе развития, а также возрастающим интересом россиян к внутренней и внешней политике КНР.

Существительное *умаодан* было известно еще в первой декаде 21 века, но настоящую популярность оно приобрело в начале 2020 года. Понятие вновь стало актуальным благодаря проникновению представителей «армии пяти мао» в российское интернет-пространство. Их комментарии, как правило, были написаны на ломаном русском языке (очевидно использование машинного перевода), что порой делало написанное абсурдным. Это породило в рунете серию мемов, высмеивающих подобные тексты и закрепило существительное *умаодан* среди неологизмов китайского происхождения. Подтверждением тому также служат публикации в российских блогах, описывающих явление *умаодан*, а также рассказывающих историю возникновения мемов, связанных с ним.

В ходе исследования удалось сделать несколько выводов. Современный русский язык активно пополняется китаизмами тематических групп «еда», «общество» и «политика». Социальные медиа играют ключевую роль в знакомстве с новыми китайскими понятиями и привнесении неологизмов китайского происхождения в русский язык. Все это говорит о значимой роли китаизмов в неологизации современного русского языка – процессе, который, наиболее отчетливо заметен в интернет-коммуникации и, вероятно, будет развиваться в будущем.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беспалова, И.В. Характеристика коммуникативного процесса в социальной сети / И.В. Беспалова // Вестник ННГУ. 2017. №3.
2. Осокин, Г.М. Московия на Востоке. Русский разлив: альманах / Фонд «Мир Льва Гумилева»; Сост. Куркчи А.И. – М.: ДИ ДИК Танаис, 1996 – С. 118-259.
3. Постоечко, И.А. Специфика перевода культурологического аспекта анимационных фильмов для дальнейшего субтитрирования (на материале китайского языка) / И.А. Постоечко, К.А. Курбатова // МНКО. 2020. №3 (82).
4. Ян Си. Китаизмы в современных российских СМИ: семантика, грамматика, прагматика // Практики и интерпретации: журнал филологических, образовательных и культурных исследований. 2017. №1.
5. Шанский, Н.М. Лексикология современного русского языка / Н.М. Шанский. – М.: Советская литература, 1964. – 423 с.

УДК 378
ББК 65

Гончарова А.А.
магистрант РГЭУ (РИНХ), УПЗ-831
г. Ростов-на-Дону, Россия
Белов М.Т.
к.соц.н., профессор РГЭУ (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия
belov717@yandex.ru

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Аннотация: Цель данного исследования заключается в установлении связи между экономической эффективностью работы персонала и трудовой мотивацией. Метод исследования- анализирование побуждающих факторов персонала к труду. Результатом исследования является развитие идеи о важности стимулирования труда персонала и значимости мотивации к трудовой деятельности.

Ключевые слова: трудовой коллектив, персонал, рентабельность, HR-менеджер, экономическая эффективность, оптимизация, экономическая выгода, принципы успешной работы организации, мотивация, мотив.

В современной организации персонал составляет неотъемлемую часть экономического развития, а также является неким инструментом достижения поставленных целей. Термин «персонал» происходит от латинского «personalis» - личное, то есть можно сделать вывод о том, что персонал для организации является «личным» составом, выполняющим те или иные трудовые функции. Стоит рассмотреть факторы, определяющие трудовые ресурсы как персонал организации:

- наличие единой цели. Каждый сотрудник организации имеет определенные цели, которые перед ним поставила организация. Далее, используя различные инструменты, каждый сотрудник стремится достичь поставленных организацией целей ради определенного вознаграждения, что и является мотивацией к трудовой деятельности;
- отличительной чертой персонала организации является наличие профессиональных умений и навыков, необходимых на занимаемой должности;
- наличие юридического оформления персонала в виде заключения трудового договора [5].

Персонал можно рассматривать в различных сферах, чаще всего рассматривают в социокультурном, психологическом и физиологическом аспекте. На рисунке 1 схематично изображены параметры персонала в вышеупомянутых сферах.



Рисунок 1 - Параметры персонала организации

Мотивация как категория представляет собой совокупность психологических и эмоциональных состояний человека, на пути к достижению какой-либо поставленной цели [1]. Стоит отметить, что именно мотивация побуждает человека к деятельности. Разница между такими на первый взгляд похожими понятиями как «мотивация» и «мотив» заключается в том, что категория «мотив» представляет собой внутреннее побуждение человека, которое сложно выявить. Также мотив может нести за собой как положительные эмоции человека от деятельности на пути к цели, так и отрицательные. Категория «мотивация» чаще всего применима именно к деятельности персонала какой-либо организации на пути к достижению целей, поставленных управленческими кадрами или HR-менеджером, направленных на повышение экономических показателей организации.

Первыми вопросами мотива деятельности и мотивации занялись отечественные ученые А. Н. Леонтьев и С.Л. Рубенштейн. Мотив от латинского «moveo» - двигаю [2]. По теории вышеупомянутых ученых, «мотив – это опредмеченная потребность». Несмотря на схожесть мотива с целью и потребностью, все же данные понятия диаметрально разные, хотя мотив к чему-либо присущ каждому человеку.

Существует несколько видов мотивации:

- экстринсивная, которую еще называют внешней мотивацией. Ее отличительной особенностью является влияние на объект «извне», стимулируя его деятельность каким-либо поощрением, например, премиальным;
- интринсивная или внутренняя мотивация. Это непосредственно чувства, эмоции и стремления человека личного характера на пути к достижению поставленной цели;
- положительная мотивация. Основана на положительных эмоциях человека после выполнения цели;
- отрицательная мотивация. Связана с последующим за невыполнением поставленной задачи наказанием, например – лишения премии;
- саморазвитие [3]. Это один из важнейших мотивов человека к труду, находящийся на вершине всем известной пирамиды А. Маслоу. Характерной особенностью самой верхней ступени в пирамиде Маслоу является то, что человеку необходимо реализовать в своей жизни, стать компетентным в своей области. Саморазвитие также называют движением вперед на пути к новым знаниям, умениям и навыкам.

Вышеизложенное наглядно можно представить на рисунке 2:

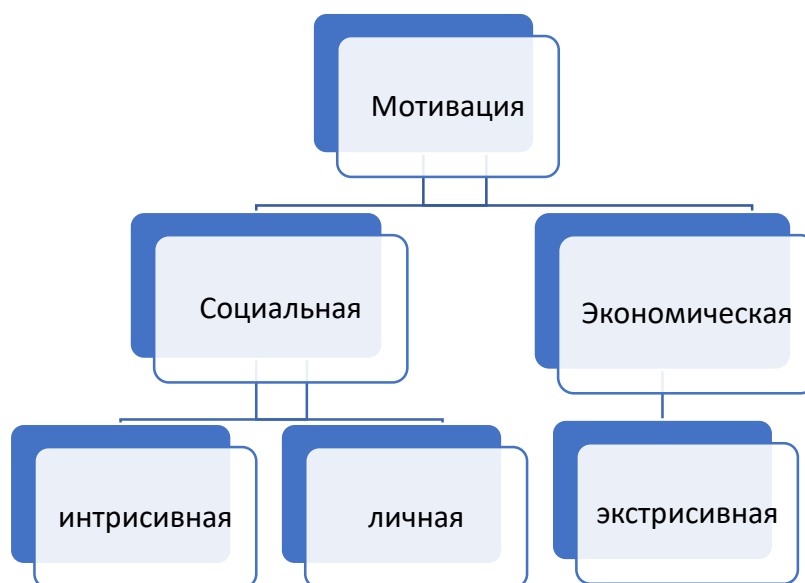


Рисунок 2 – Виды мотивации

Говоря о мотивации, нельзя не упомянуть труды А. Маслоу и его систему потребностей, изображенных в виде пирамиды рисунке 3.

Пирамида потребностей по Маслоу

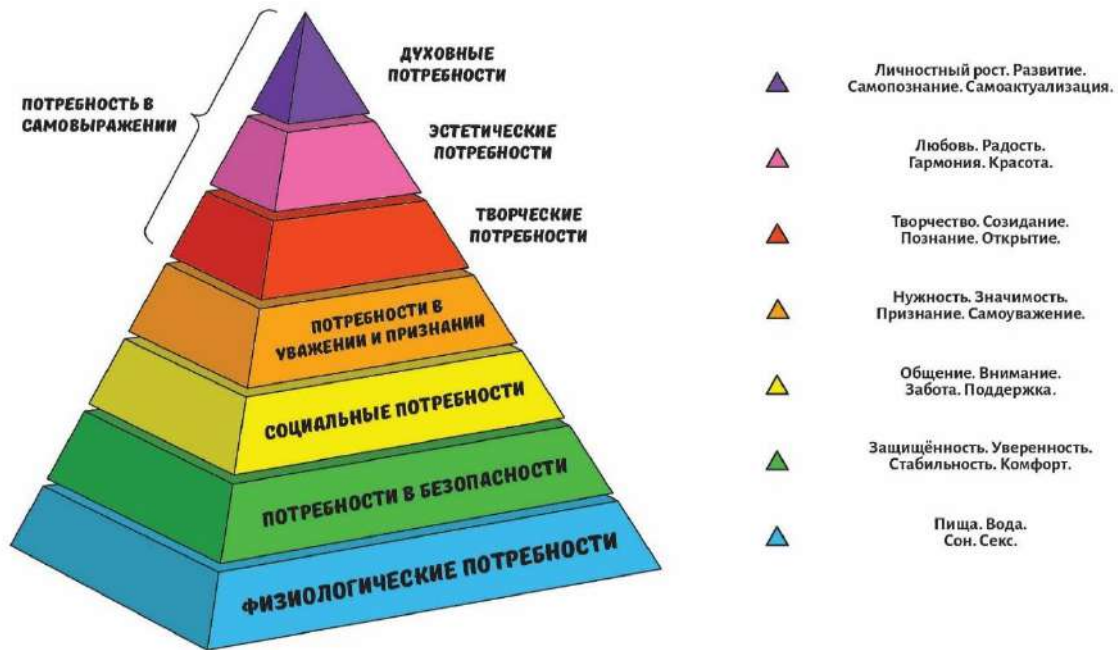


Рисунок 3 – Пирамида потребностей А. Маслоу

Для того, чтобы эффективно выполнять работу человеку нужна достаточная мотивация. К сожалению, здесь есть свои проблемы. Так как у человека есть цель добиться какого-либо результата, тратится много энергии. Бывает, что человек просто не может контролировать свои стремления достичь цели, может наступить психологическое выгорание, порождающее апатию, депрессию, которые ухудшают и физическое, и психологическое здоровье человека [4]. Потому очень важно направлять свою энергию правильно и в необходимых количествах.



Рисунок 4 – Оптимум мотивации

Некую зависимость или «оптимум» мотивации выявил Йеркса-Додсона в 1908 году [6]. Исследования показали, что высокий уровень мотивации является неблагоприятным не только для человека, но и для самой деятельности, которой он занимается на пути к достижению цели, то есть результат может быть не таким как изначально превосходил человек. Оптимум мотивации представлен на рисунке 4 [8].

В стимулировании трудовой деятельности применяется мотивация как материальная, так и нематериальная.

– Нематериальная мотивация характеризуется стимулирование трудовой деятельности на основании выполнения каких-либо потребностей человека. Так, например, нематериальное стимулирование может выражаться у сотрудников организации в виде дополнительных оплачиваемых выходных;

– материальная мотивация в организации характеризуется стимулированием сотрудников в виде выплаты денежного вознаграждения;

Таким образом можно сделать вывод о том, что трудовая мотивация является основным фактором, побуждающим персонал достигать целей, поставленных перед организацией. От качества мотивирующих факторов зависит экономическая эффективность организации.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.
2. Ильченко С.В. Создание благоприятного социально-психологического климата организации» / С.В. Ильченко // *Вестник экспериментального образования*. – 2019. - №3. – С.4.
3. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин // *Молодой исследователь: вызовы и перспективы* : Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции, Москва, 06 апреля 2020 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2020. – С. 267-271.
4. Богатырёва М.Р., Каспранова Э.И., Файзуллина А.М. Современные проблемы управления персоналом // *Сборники конференций НИЦ Социосфера*. 2016. №57-1 С. 019-020
5. Казмирова, Н.Г. Управление человеческими ресурсами: проблемные аспекты и новеллы законодательства / Н.Г. Казмирова // *Модернизация экономики государств: отраслевой и региональный аспект: Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов, Ростов-на-Дону, 18-23 апреля 2022 года*. – Ростов-на-Дону: Индивидуальный предприниматель Беспамятов С.В., 2022. – С. 14-23.
6. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации // *НИЦ ИНФРА-М учебник 2021 г.*, С. 225-253.
7. Синюк, Т.Ю. КРІ И КТУ как базис формирования мотивационной части сотрудников современной организации / Т. Ю. Синюк, Н. Г. Казмирова // *Вестник Академии знаний*. – 2020. – № 37(2). – С. 306-309.
8. Юнг, К.Г. Психологические типы. / Пер. с нем.; - М.: ООО "Попурри", 1998. - 656с.

УДК 331.108.2
ББК 65.291.6-21

Григорьева В.В.,
студент РГЭУ(РИНХ), УПЗS-131
г. Ростов-на-Дону, Россия
Milancosmos1806@gmail.com
Казимирова Н.Г.,
к.соц.н, доцент РГЭУ(РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия
Kazimirovang@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПРОДАЖАМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация: Большинство ошибок при подборе менеджеров по продажам возможно избежать, если иметь определенные знания и отлаженную систему подбора. Они позволят повысить качество соискателя и минимизировать риски потери новых сотрудников, а, следовательно, и улучшить работу отдела продаж.

Ключевые слова: кандидат, вакансии, резюме, менеджер по продажам, подбор менеджера по продажам.

Пандемия, санкции, мобилизация и эмиграции значительно изменили рынок труда в 2022 году. Теперь поиск новых сотрудников - дело трудоёмкое и содержит различные риски для работодателя.

Согласно данным Harvard Business Review, ежегодно в США увольняется и принимается на работу около 27% менеджеров по продажам. Это вдвое больше, чем в других профессиях. Одна из частых причин увольнения – неподходящие соискатели. Сегодня для поиска кандидата используют входящий и исходящий трафик [2].

Входящий трафик – размещение объявления, на которое будут откликаться соискатели. Исходящий – самостоятельный поиск резюме и отбор понравившихся специалистов, а также их вербовка у других компаниях. Сюда же относится сарафанное радио – поиск через сотрудников или бывших сотрудников, занятых в сфере продаж.

Как же лучше искать менеджера по продажам? Ответ зависит от требований к будущему сотруднику. Если подойдёт специалист с небольшим опытом или без него, то его можно найти при помощи входящего трафика, иначе понадобится исходящий трафик.

Рассмотрим более детально какие шаги необходимы при подборе персонала.

1) Создание профиля кандидата. Прежде чем начинать его поиск необходимо создать его профиль и понять, какие компетенции оптимальны для кандидата на должность, изучить лучших менеджеров по продажам в своём коллективе. Мы ориентируемся на такие основные характеристики успешных продавцов, как: развитые коммуникационные способности, хорошая обучаемость, способность глубоко изучать предмет и интерес к нему, трудоспособность и т.д. После необходимо определить обязанности, требования, нужный опыт работы и уровень заработной платы для должности. Данные факторы будут зависеть от предложений на рынке труда, заложенного бюджета, функционала и др. После профиль необходимо сохранить в папку на компьютере или облачном хранилище, чтобы позже к нему можно было вернуться и откорректировать, если потребуется.

2) Составление вопросов к кандидату. Для каждой должности необходимо составить план подбора по конкретным компетенциям. Определитесь как вы будете

проводить интервью, какие методы и тестирования будете использовать. При подготовке к собеседованию сформулируйте вопросы, которые помогут сделать правильные выводы.

3) Создание и размещение вакансии. После создания профиля составляется вакансия. Если продукт интересный, добавьте в название вакансии, например, «менеджер по продажам бытовой химии». Так на запрос будет больше откликаться подходящих кандидатов, которые работали с подобным продуктом, либо готовых работать в данной сфере.

Ваше объявление должно быть привлекательным, т.е. не слишком длинное, перечисления оформляйте списками, выделяйте опорные слова.

В пункте «О компании»: опишите свою компанию так, чтобы соискателю захотелось выбрать именно вас. Избегайте общих отвлеченных фраз, указывайте сколько лет организация находится на рынке, известных партнеров, количество сотрудников [1].

Распределите требования по трем категориям: обязательные, предпочтительные и дополнительные. Обозначьте их и исходите из того, что готовы рассматривать резюме только людей, которые подходят вам не менее чем на 70% [1]. Обязанности нужно взять из составленного ранее профиля.

Указывайте привлекательные нематериальные преимущества, например, сделайте акцент на дружном коллективе и укажите, что каждые выходные весь коллектив проводит совместный досуг [1].

Не стоит забывать указывать минимальную зарплату (должна быть в рынке) и средний заработок с учетом премий и процентов (простое и понятное премирование). Если есть корпоративные скидки – пишите. Это позволит отфильтровать кандидатов, которые хотят больше, чем вы можете платить, но при этом увеличит количество заявок на вакансию.

Включите в текст пункт «в сопроводительном письме укажите, почему вам интересна данная вакансия»: если соискатель ответит на этот вопрос, значит он понимает, чем эта работа для него интересна [4]. А так же это прекрасная возможность продать себя как специалиста компании.

Теперь можно разместить вакансию на одном из сайтов для подбора персонала. Одними из самых эффективных в Ростовской области являются hh.ru, avito.ru.

4) Поиск кандидата. В зависимости от того насколько быстро нужно найти сотрудника зависит количество просмотров резюме и способ поиска. Если в течении 7-14 дней, то в день необходимо просматривать около 100 резюме, из них 30 пригласите, 10 придет и 3 подходящих из них выберете. Какой бы крутой не была ваша вакансия, HR должен совершать холодный обзвон баз резюме, таким образом можно расширить воронку.

При входящем потоке изучите пришедшие резюме, отберите подходящие и дайте как можно скорей претендентам обратную связь. На специализированных сайтах, таких как hh.ru имеется отличные инструменты для аналитики по откликам и просмотрам вакансии, которые позволят значительно сэкономить время и выгрузить данные в Excel или подобную программу.

Несколько правил при отборе:

- не рассматривайте резюме без фотографии: отдавайте предпочтение с фото в деловой одежде и в офисе;

- не рассматривайте соискателей, у которых длительность работы в среднем не превышает 3-4 месяцев, для продавца идеальным считается от 8-10 месяцев на одном месте работы;

- не рассматривайте резюме содержащие ошибки в тексте: небрежность в резюме выльется в небрежность в работе.

5) Телефонное интервью. При звонке важно установить контакт с соискателем, чтобы большое количество согласилось на личное собеседование. Советы ведения телефонного интервью:

- кратко и емко расскажите, кто вы, какая у вас компания, продукт и потребности, адрес и район работы;

- направьте основную информации о компании, а также ссылку на сайт, чтобы соискатель мог ознакомиться с работодателем;

- не назначайте встречу с пятницы на понедельник – очень низкая конверсия, с большой вероятностью он не явится; идеальный вариант – назначайте встречу с сегодняшнего дня на завтрашний, конверсия 80 %;

- актуализировать потребность в работе – интересуется ли кандидата вакансия.

Переговоры с претендентом похожи на сами продажи – вы как работодатель продаете клиенту компанию и вакансию, ваша цель – продать на выгодных для вас условиях, но с учетом пользы и выгоды для кандидата [2]. Должна создаваться осознанная потребность работать в вашей организации.

После телефонных интервью важно прослушать их и проанализировать, например, в Mango office. А так же можно вносить в Microsoft List все этапы собеседований, данные кандидата и т.д., что позволит в дальнейшем анализировать данные.

б) Личное интервью. Чтобы войти в число работодателей, которые выбирают лучших соискателей, стандартизируйте процесс собеседования. Используйте оценочные критерии и единый набор вопросов [3]. Оценочный лист должен отражать отличительные компетенции менеджеров по продажам. Например, если одна из компетенций, которые вы ищете в претенденте, это амбициозность, то каждый интервьюер будет оценивать это качество по шкале от 1 до 10. На этом этапе вы покупаете соискателя, который замотивирован показать вам лучшие стороны, так как он уже хочет работать у вас.

Вопросы, которые можно задать:

1) Спросите, как кандидат добился результатов, перечисленных в резюме. Попросите рассказать историю продвижения в профессии. Вы поймете, какие усилия были приложены, чтобы приобрести такой опыт.

2) Попросите поделиться неудачами. Это дает представление о личности соискателя. Когда кандидат будет говорить о причинах неудач, вы можете понять, как он относится к провалам, какие выводы делает, и какие решения в такой ситуации будет принимать.

3) Проверьте коммуникативные навыки. Обратите внимание, вовлекает ли вас собеседник в беседу. Лидеры продаж умеют слушать и убедительно говорят. Они знают, когда надо промолчать, какие вопросы и когда лучше задавать.

В любом случае они должны охватывать такие аспекты, как навыки продаж (квалификация, работа с возражениями, навыки презентации, умение вести переговоры); поведение и личность; мотивация [4].

Вдобавок к вопросам по компетенциям спросите у него:

– чем вам понравилась наша вакансия?

– что бы хотели получить от идеальной работы?

Обращайте внимание, насколько кандидат говорит о цифрах и показателях. Человек, разговаривающий цифрами – опытный и успешный менеджер по продажам. Если же соискатель не имеет опыта, ему, соответственно, нечего рассказать о своих достижениях, выполненных планах, суммах сделок, оборотах и пр.

Необходимо не только задавать вопросы и оценивать профессиональные качества, но и рассказать о компании. Можно сопровождать рассказ демонстрацией

презентации истории бизнеса, достижений, крупных клиентов, наград и пр., а также примерами коллег, добившихся успеха [2].

Если у вас есть особые требования, например, технические знания, опыт в определенной отрасли или понимание конкретного продукта, обязательно заявите об этом во время интервью.

Со своей стороны, будьте готовы отвечать на вопросы о компании, должности и продукте. Опытные соискатели наверняка захотят узнать о процессе продаж, инструментах, показателях, карьерных перспективах, уровне зарплаты и бонусах [5].

Обратите внимание на:

1) Эмпатию. Эта способность позволяет людям чувствовать эмоции и состояние собеседника, сопереживать. И как следствие — располагать к себе и вызывать доверие, поэтому подобные люди подкупают и продают.

2) Уровень энергии. Продавец должен быть заряжен энергией. Иначе во время собеседования вы будете отвлекаться на посторонние вещи или вообще засыпаете.

Скорее всего аналогично себя будут чувствовать клиенты, с которыми такой кандидат будет работать, а, значит продаж не будет. Очень важно, чтобы соискатель во время собеседования привлекал ваше внимание, а беседа – держала вас в фокусе.

Запомните, что вы выбираете кандидата, а не он вас, поэтому не показывайте ему, что вы в нём заинтересованы сильнее. Если вы «продали» свою компанию, вы находитесь в позиции выбирающего. «Я хочу, чтобы вы к нам пришли» не равно «я предлагаю вам прийти к нам». Почувствуйте разницу [5].

7) Отбор лучших кандидатов. Выберете лучших из отобранных кандидатов (на основе внесенных ранее данных в Microsoft List), согласуйте окончательные условия для каждого в индивидуальном порядке. Если понравившийся вам соискатель просит несколько дней на то, чтобы рассмотреть предложение о работе, предоставьте ему это время. И обязательно скажите, что с удовольствием ответите на любые вопросы. Способность вести переговоры – это ключевая компетенция в работе продавца. Поэтому возникновение у кандидата дополнительных вопросов может расцениваться только как положительный признак.

В случае, если не получится сделать однозначный выбор, проведите тестирование и/или стажировку. Не прекращайте подбор, пока претендент не выйдет на работу и не подпишет трудовой договор [6].

И не забывайте о кадровом резерве. Если случится так, что в процессе найма понравившихся кандидатур окажется больше, чем вакансий, возьмите всех на заметку. Вполне возможно, что уже через полгода вы будете расширять отдел, и вам снова потребуются специалисты. Вот тогда вам точно пригодятся наработанные контакты[1].

Можно сделать вывод, что поиск и отбор в организацию новых менеджеров по продаж затруднен из-за отсутствия соответствующих процедур, методического и документального обеспечения и непониманием того, что продажи – это soft skills, гибкие навыки, а не набор технических способностей. Ещё одной из серьезнейших проблем является недостаток квалифицированных специалистов, способных организовать работу по поиску и отбору подходящего персонала.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Казмирова, Н.Г.* Оценка рекрутинга в организации и совершенствование системы поиска и подбора персонала / Н.Г. Казмирова, И.П. Крючков // Экономические проблемы России и региона: Ученые записки. Том Выпуск 27. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет "РИНХ", 2022. – С. 143-152.

2. Как нанять менеджера по продажам [Электронный ресурс]. – URL: <https://blog.oy-li.ru/kak-nanyat-menedzhera-po-prodazham/> (дата обращения: 14.11.2022)
3. *Бакиит, К.А.* Построение отдела продаж. С "нуля" до максимальных результатов [Текст]. – СПб.: Питер, 2015. – 289 с.
4. *Синюк, Т.Ю.* КРІ И КТУ как базис формирования мотивационной части сотрудников современной организации / Т. Ю. Синюк, Н. Г. Казимилова // Вестник Академии знаний. – 2020. – № 37(2). – С. 306-309.
5. *Бендюкова О., Филиппова О.* Массовый подбор. Телемаркетинг. – ЛитРес, 2021. – 210 с. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.litres.ru/book/antonina-kamardina/massovuyu-podbor-telemarketing-66986432/> (дата обращения: 14.11.2022)
6. *Казимилова, Н.Г.* Основные проблемные аспекты формирования персонала и использования трудового потенциала в ООО «СЦ «техно-лидер» / Н. Г. Казимилова, Ю. И. Бабенко // Модернизация экономики России: отраслевой и региональный аспект: материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов, Ростов-на-Дону, 26-30 апреля 2021 года. – Ростов-на-Дону: ИП Беспямятнов С.В., 2021. – С. 348-355.

УДК 351

Долбня А.А.
бакалавр, ЮРИУ РАНХиГС, ГМУБ-431
г. Ростов-на-Дону, Россия
aleksandr.dolbnya.rulll@yandex.ru

Морозова А.И.
к.э.н., доцент ЮРИУ РАНХиГС
г. Ростов-на-Дону, Россия
morozova-ai@ranepa.ru

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРЕСТИЖА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: В статье рассматривается вопрос о проблематике повышения престижа государственной службы в Российской Федерации. Авторы выделяют ключевые проблемы государственной службы в России и предлагают основные направления разрешения указанных проблем в целях улучшения имиджа государственных служащих и их профессиональной деятельности.

Ключевые слова: государственная служба, государственные служащие, престиж государственной службы, государственное управление, государственный аппарат

Федеральный закон Российской Федерации «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.50.2003 № 58-ФЗ определяет государственную службу как профессиональную деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению полномочий Российской Федерации, ее субъектов, федеральных территорий, а также органов государственной и публичной власти указанных субъектов [1]. В рамках федерального законодательства Российской Федерации система государственной службы подразделяется на три ключевых направления: государственную гражданскую службу, военную службу и государственную службу иных видов (куда, к примеру, входит служба в органах прокуратуры, следственных органах, таможенных органах и

т.д.). Анализ классификации государственной службы в России позволяет заключить, что государственные служащие в нашей стране занимаются профессиональной деятельностью по обеспечению работоспособности основных направлений государственной деятельности. Именно государственные служащие выступают базисом государственной системы и призваны обеспечить эффективную и своевременную реализацию всех отраслей государственной политики.

Особый характер деятельности государственных служащих в Российской Федерации должен свидетельствовать о наличии у них особого профессионального статуса, который в том числе должен выражаться в высоком уровне престижа их профессиональной деятельности. В то же время на практике существует достаточно большое количество проблем, которые, напротив, оказывают негативное влияние на имидж государственной службы в России. Исследование указанных проблем и поиск путей их разрешения до сих пор являются актуальными задачами в рамках современной науки.

Понятие престижа государственной службы можно раскрыть как общую оценку привлекательности государственной службы для общества. При этом в рамках понятия престижа государственной службы могут учитываться как общие показатели работы государственных служащих и их значение для современного общества, так и привлекательность государственной службы для новых соискателей, желающих найти работу в рамках специальностей государственного и муниципального управления, юриспруденции и т.д. Отметим, что анализ текущего состояния привлекательности государственной службы для различных категорий граждан наиболее эффективно проводить на основе различных опросов, отражающих реальное отношение населения к данному конструкту государственного управления.

Так, к примеру, по данным по данным, предоставленным аналитической организацией «Edelman» в 2020 году, государственные служащие получили один из самых низких уровней доверия (всего 33% опрошенных) со стороны населения среди представителей иных профессий в Российской Федерации [2]. В 2021 году схожий опрос был проведен Счетной палатой Российской Федерации совместно с Центром перспективных управленческих решений. В рамках опроса выяснилось, что более половины российских граждан (54%) не доверяют сотрудникам государственных органов, при этом наиболее недоверчивыми оказались граждане в возрасте до 29 лет (43% из опрошенных) [3].

В качестве основной причины недоверия государственной службе в России по-прежнему можно выделить проявление коррупционных действий. Несмотря на достаточно развитую в нашей стране систему противодействия коррупции, решить данную проблему в полном объеме не удастся. К примеру, по данным Министерства внутренних дел Российской Федерации только за период с январь по сентябрь 2021 года сотрудниками правоохранительных органов было выявлено 2,5 тыс. фактов получения взяток [4].

Коррупционные явления в сфере государственной службы в большинстве случаев сочетаются с иными девиационными явлениями в профессиональной деятельности государственных служащих. Так, для ряда регионов Российской Федерации характерны явления фаворитизма, связанные с оказанием каких-либо услуг «по знакомству» и использованием своего должностного положения в рамках так называемого «кумовства».

Наличие в системе государственной службы указанных деструктивных элементов, в свою очередь, приводит к появлению все новых и новых проблем, понижающих уровень престижа государственной службы в современном обществе. Например, зачисление на государственную службу граждан «по знакомству» приводит к

появлению на службе недостаточно квалифицированных и профессионально неподготовленных сотрудников. Наличие в структуре государственного органа власти явлений фаворитизма и коррупции нарушает естественный процесс профессионального роста и развития государственных служащих, что в свою очередь оказывает негативное влияние на процессы ротации и текучки кадров.

Часть опрошенных в ходе исследований лиц также отмечают, что современные государственные служащие не отвечают высоким стандартам моральных качеств, которые требуются для исполнения их профессиональных обязанностей. Речь в данном случае идет о вежливости, открытости, приветливости в работе с гражданами.

Уровень престижа государственной службы для потенциальных соискателей также оказался на достаточно невысоком уровне. Так, согласно результатам опроса, проведенного порталом HeadHunter (агрегатор поиска и размещения вакансий) в 2021 году количество молодых специалистов, стремящихся получить должность на государственной службе, сократилось практически в два раза по сравнению с аналогичными показателями в 2020 году. Причинами снижения популярности государственной службы среди потенциальных соискателей стали:

- усложненные бюрократические процессы;
- заработная плата, не соответствующая ожиданиям;
- высокий уровень стресса, получаемый сотрудниками в ходе осуществления профессиональных полномочий;
- наличие серьезных ограничений, связанных с занимаемой должностью [5].

В рамках исследования мы задались вопросом: «что привлекает людей в государственной службе?». Нами был проведен онлайн-опрос, где респондентами выступили эксперты, которые работают в системе госуправления и студенты факультета управления ЮРИУ РАНХиГС, которые в будущем собираются поступать на государственную службу. Исходя из полученных данных, мы видим, что студенты видят в государственной службе социальный лифт, позволяющий добиться статуса, перспектив и признания, а если посмотреть на ответы госслужащих, то мы видим, что они хотят реализовать получение знания, хотят стабильности и карьерного роста. Можно сделать вывод, что представление о работе реально работающих чиновников и потенциальных соискателей разнится, особенно касаясь имиджевых позиций.

Таким образом, можно сделать вывод, что ключевыми проблемами в области повышения престижа государственной службы в Российской Федерации являются низкий уровень доверия населения, а также проблемы внутренней организации профессиональной деятельности государственных служащих. Отметим, что в Российской Федерации основными мерами, принимаемыми в рамках повышения престижа государственной службы, выступают меры по противодействию коррупции среди государственных служащих. Так, к примеру, в 2021 году был утвержден новый Национальный план противодействия коррупции на 2021-2024 годы. Однако, на наш взгляд, борьба с коррупционными явлениями не должна стать единственной мерой повышения престижа и улучшения имиджа государственной службы.

По нашему мнению, работа должна вестись сразу по двум направлениям: привлечение внимания к государственной службе со стороны молодых соискателей и улучшении механизмов взаимодействия населения с государственными служащими. Так, представляется возможным проведение специальных мероприятий, направленных на воспитательное воздействие на государственных служащих в целях формирования у них базовых этических принципов работы с населением. Также необходимо постепенно работать над улучшением условий труда государственных служащих: предлагать молодым специалистам интересные вакансии с достойной оплатой труда, способной компенсировать уровень стресса и давления, оказываемых на сотрудников

государственной службы, а также те ограничения, которые сопутствуют их профессиональной деятельности.

Отдельно стоит сказать о том, что образовательным учреждениям, занимающимся подготовкой управленческих кадров, стоит уделять больше внимания раскрытию реальных перспектив государственной службы, будущие управленцы должны понимать, что государственная служба – это прежде всего это о патриотизме и желании работать на благо общества и своей страны.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон Российской Федерации «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ // Российская газета от 31.05.2003. – № 104.
2. В России зафиксирован самый низкий уровень доверия к СМИ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://adindex.ru/news/researches/2020/01/20/278891.phtml> (дата обращения: 10.11.2022).
3. Байтеряков С.В., Барышникова А.В., Копыток В.К., Филиппова А., Шубина Д.О. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения / под ред. М.С. Шклярук. – М.: Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021. – 118 с.
4. Коррупция (мошенничество, взятки): Россия и мир [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php/> (дата обращения: 10.11.2022).
5. Почему молодежь больше не рвется на госслужбу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/07/02/805537-rochemumolodezh> (дата обращения: 10.11.2022).

УДК 615-051

Еременко С.Ю.
магистрант РГЭУ (РИНХ), УПЗ-811
г. Ростов-на-Дону, Россия
eremenko_s@outlook.com
Казимирова Н.Г.,
к.соц.н., доцент РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ МЕДИЦИНСКИМИ КАДРАМИ

Аннотация: Сфера здравоохранения – это та сфера, с которой сталкивается каждый человек в своей жизни. Основными принципами оказания медицинской помощи является доступность для населения и качество оказания медицинских услуг, что невозможно реализовать без необходимого количества квалифицированных кадров. Именно поэтому вопрос подготовки и привлечения кадров в систему здравоохранения стоит особо остро.

Ключевые слова: кадровая политика, система здравоохранения, дефицит кадров, меры социальной поддержки.

Система здравоохранения является одним из основных элементов структуры социальной сферы, основной целью которой является сохранение и укрепление здоровья населения.

Статьей 41 Конституции Российской Федерации закреплено право граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь. Данные права граждан гарантируются государством и обеспечиваются посредством их реализации на всех уровнях власти, путем закрепления за ними соответствующих полномочий в сфере здравоохранения.

Состояние кадровых ресурсов первоочередным образом влияет на эффективность работы системы здравоохранения, а именно на качество и доступность медицинской помощи населению.

Совершенствование системы управления кадровыми ресурсами – это стратегическая составляющая развития здравоохранения. Кадровая политика по обеспечению учреждений здравоохранения квалифицированными кадрами – важнейший фактор стабилизации отрасли.

На сегодняшний день кадровая политика в области здравоохранения является приоритетной, так как состояние кадрового обеспечения рассматривается в качестве главного ресурса в организации доступной и качественной медицинской помощи населению.

Потребность во врачах и средних медицинских работниках медицинских кадрах в государственных медицинских организациях существовала всегда. Дефицит медицинских кадров усугубился в период пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19 на всех уровнях здравоохранения, но наиболее остро ощущается недостаток врачей в первичном звене здравоохранения и в подразделениях скорой медицинской помощи.

В государственных медицинских организациях существует ряд обязательств по оказанию необходимой медицинской помощи прикрепленному населению, а также сопряженного с ней ведения отчетно-учетной документации.

Исполнительными органами субъекта, а также органам местного самоуправления при формировании структуры медицинской организации и ее штатного расписания необходимо руководствоваться Порядками оказания медицинской помощи по соответствующим профилям, утвержденными Министерством здравоохранения Российской Федерации, в которых рекомендованы штатные нормативы, исходя из численности прикрепленного к медицинской организации населения.

Анализ кадрового обеспечения системы здравоохранения области проведу в рамках первичного звена здравоохранения, принимая во внимание наибольший дефицит медицинских кадров.

Согласно данным, размещенным в Единой межведомственной информационно-статистической системе (ЕМИСС), по итогам 2022 года значение показателей, предусмотренных региональным проектом «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами (Ростовская область)» национального проекта «Здравоохранение» (далее – региональный проект «Медицинские кадры») представлено на рисунке 1.

Данные показатели, предусмотренные региональным проектом «Медицинские кадры» достигнуты. Однако они рассчитываются с учетом коэффициента совместительства.

Анализируя укомплектованность медицинских организаций кадрами можно отметить, что, несмотря на достаточно высокий уровень достижения данного показателя, фактическое количество врачей в медицинской организации зачастую гораздо ниже установленного штатным нормативом количества должностей, при этом обязанности по оказанию медицинской помощи прикрепленного населения распределяются между

фактически работающими сотрудниками медицинской организации. Высокий уровень коэффициента совместительства свидетельствует о большой нагрузке на медицинский персонал и в определенной степени влияет на качество медицинского обслуживания.

**УКОМПЛЕКТОВАННОСТЬ МЕДИЦИНСКИМИ РАБОТНИКАМИ
ПЕРВИЧНОГО ЗВЕНА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**



УКОМПЛЕКТОВАННОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОКАЗЫВАЮЩИХ МЕДИЦИНСКУЮ ПОМОЩЬ В АМБУЛАТОРНЫХ УСЛОВИЯХ (ДОЛЯ ЗАНЯТЫХ ФИЗИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ ДОЛЖНОСТЕЙ ОТ ОБЩЕГО КОЛИЧЕСТВА ДОЛЖНОСТЕЙ В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОКАЗЫВАЮЩИХ МЕДИЦИНСКУЮ ПОМОЩЬ В АМБУЛАТОРНЫХ УСЛОВИЯХ) , %		
	План	Факт
Врачи	84,9	84,9
Средний медперсонал	80,8	80,8

Рисунок 1 – Укомплектованность медицинскими работниками первичного звена здравоохранения Ростовской области в 2022 году [8]

В связи с недостаточно высоким уровнем оплаты труда в первичном звене здравоохранения государственных медицинских организаций, с учетом сложившейся фактической нагрузки, возникает еще одна проблема – нежелание выпускников ВУЗов идти в государственную систему здравоохранения, а уже работающих в ней – мигрировать в частную.

Еще одной проблемой, которая провоцирует отток медицинских работников из системы здравоохранения – снижение престижа профессии медицинских работников. Обычному гражданину не важны проблемы организации медицинской помощи, а важен результат – получить доступную и качественную медицинскую помощь. При этом на стыке общения «пациент – врач» все чаще возникают конфликтные ситуации, которые снижают как удовлетворенность населения оказываемой медицинской помощью, так и сказываются на желании медицинских работников продолжать свою трудовую деятельность в государственных и муниципальных медицинских организациях.

Учитывая социальную значимость работы системы здравоохранения и необходимость обеспечить бесперебойное ее функционирование в части обеспечения медицинских организаций квалифицированными кадрами на федеральном уровне законодательно закреплены полномочия по созданию условий для оказания медицинской помощи и привлечению медицинских кадров в отрасль.

В Ростовской области, как и в целом в Российской Федерации, с целью привлечения и сохранения медицинских работников в сфере здравоохранения реализуется комплекс мер социальной поддержки медицинских работников (федеральные, региональные, муниципальные), особенно в первичном звене здравоохранения и службе скорой медицинской помощи, так как данные виды помощи являются основными в структуре всей оказываемой населению медицинской помощи.

С целью совершенствования системы планирования министерством здравоохранения Ростовской области ведется мониторинг кадрового состава системы здравоохранения, осуществляется анализ обеспеченности отрасли специалистами, по результатам которых определяется потребность отрасли в специалистах, формируется государственное задание на подготовку средних медработников и определяется

количество специалистов для целевого обучения. Кроме этого осуществляется анализ трудоустройства выпускников.

В целях осуществления мер по перспективному трудоустройству работников на вакантные рабочие места в медицинские организации первичного звена здравоохранения области проводится плановое целевое обучение специалистов по образовательным программам специалитета, бакалавриата и ординатуры.

С учетом текущей и перспективной потребности во врачебных кадрах амбулаторно-поликлинического звена ежегодно увеличивается количество целевых мест для обучения в ФГБОУ ВО «Рост ГМУ Минздрава России», выпускники медицинских ВУЗов направляются на послевузовскую подготовку по федеральным целевым квотам в ФГБОУ ВО «Рост ГМУ Минздрава России».

В Ростовской области для ликвидации кадрового дефицита в первичном звене здравоохранения утвержден государственный заказ образовательным организациям среднего профессионального образования на подготовку специалистов со средним медицинским образованием.

Также реализуется ряд мер социальной поддержки медицинских работников, направленных на привлечение и закрепление медицинских кадров в субъекте, в том числе:

- осуществляется поддержка молодых специалистов и работников здравоохранения дефицитных специальностей в улучшении жилищных условий (предоставление льготного ипотечного кредитования, приватизация служебного жилья с возможностью передачи этих помещений в собственность после 10 лет работы, компенсация расходов за аренду жилого помещения, предоставление служебного жилья, предоставление места в общежитии, компенсация расходов на оплату жилищно-коммунальных услуг, предоставление в первоочередном порядке мест детям медицинских работников, в дошкольных образовательных организациях в приоритетном порядке);

- из средств федерального и областного бюджетов осуществляется софинансирование программы «Земский доктор/Земский фельдшер» в размере от 500 тысяч рублей до 1,5 миллионов (единовременные компенсационные выплаты в 2022 году осуществлены 110 медицинским работникам (77 врачам, 33 средним медработникам);

- за счет средств областного бюджета с 2021 года предоставляются единовременные выплаты медицинским работникам, прибывшим для трудоустройства в медицинские организации, расположенные в территориях, не относящихся к удаленным и труднодоступным (единовременные компенсационные выплаты в размере 1 млн рублей на 1-го врача и 500 тыс. рублей на 1-го среднего медицинского работника осуществлены 18 специалистам (14 врачам, 4 средним медработникам), трудоустроенным в 2022 году в медицинские организации Аксайского, Азовского и Мясниковского районов);

- единовременные выплаты врачам, прибывшим в медицинские организации, расположенные в «угледобывающих территориях» в размере 500 тысяч рублей (в 2022 году выплаты получил 21 врач);

- в 2022 году осуществлялись стимулирующие выплаты врачам и фельдшерам скорой медицинской помощи (20 000 и 10 000 рублей соответственно).

Для повышения значимости врачебных профессий, стимулирования творческой инициативы, поддержки талантливых молодых врачебных кадров, а также их материального поощрения, ежегодно проводится областной конкурс «Лучший врач года» по номинациям: «Лучший руководитель медицинского учреждения», «Лучший

сельский врач», «Лучший молодой специалист» по итогам конкурса предусмотрены премии Губернатора Ростовской области (300 тыс. руб. ежегодно).

Для привлечения молодых специалистов в медицинские организации осуществляется профориентационная работа с учащимися школ, проводятся «Дни открытых дверей», ежегодные «Ярмарки вакансий». Сформирован банк открытых вакансий, информация размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновляется ежеквартально.

Несмотря на принятые меры поддержки и достижение основных показателей, кадровый дефицит в сфере здравоохранения все же ощутим. Необходимо предпринимать меры на всех уровнях власти по сохранению и развитию кадрового потенциала, оптимизации его численности и состава. В связи с тем, что медицинские работники оказывают медицинскую помощь населению муниципальных образований, органам местного самоуправления необходимо также разрабатывать дополнительные меры социальной поддержки медицинских работников в виде предоставления служебного жилья врачам амбулаторно-поликлинического звена с последующей его приватизацией, а также социальной выплаты на приобретение жилого помещения.

Так, например, с целью реализации полномочия органов местного самоуправления по созданию благоприятных условий в целях привлечения медицинских и фармацевтических работников для работы в медицинских организациях необходимо на федеральном уровне конкретизировать минимально необходимый перечень вопросов, которые необходимо реализовывать на муниципальном уровне. Данная мера окажет значительное влияние на решение проблемы кадрового обеспечения системы здравоохранения, особенно в медицинских организациях, оказывающих первичную медико-санитарную помощь.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.consultant.ru>
2. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.consultant.ru>
3. Постановление Правительства РО от 17.10.2018 № 654 (ред. от 29.12.2022) «Об утверждении государственной программы Ростовской области «Развитие здравоохранения» (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2023) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.consultant.ru>
4. Зудин, А. Б. Диспропорции кадрового обеспечения медицинской сферы // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2020. №4 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/disproportsii-kadrovogo-obespecheniya-meditsinskoj-sfery>
5. Манилкина, К.Ю. Особенности кадровой политики в здравоохранении России // Вестник науки и образования. 2017. №5 (29) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-kadrovoy-politiki-v-zdravoohranenii-rossii>
6. Улумбекова, Г.Э. Здравоохранение России 2022–2023 гг.: неотложные меры в условиях особого положения в экономике и социальной сфере. Проблемы и предложения // ОРГЗДРАВ: Новости. Мнения. Обучение. Вестник ВШОУЗ. 2022. №2 (28) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/zdravoohranenie-rossii-2022-2023-gg-neotlozhnye-mery-v-usloviyah-osobogo-polozheniya-v-ekonomike-i-sotsialnoy-sfere-problemy-i>
7. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.fedstat.ru/indicator/61208>
8. Составлено автором по результатам исследования

УДК 316.012
ББК 60.84

Казиминова Н.Г.,
к.соц.н., доцент РГЭУ (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия
kazimirovaNG@yandex.ru
Аверьянова А.В.,
студент РГЭУ(РИНХ), УПЗС-141
г. Ростов-на-Дону
lina.alinka.andreeva@mail.ru

СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА ПРОЯВЛЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Аннотация: Гендерный стереотип продиктован исторической обоснованностью. Под историчностью гендерных стереотипов понимаются модели отношений между гендерами, которые базируются на том, что биологически половые различия формируются над индивидуальными особенностями личности. В статье предпринята попытка анализа проявления гендерного подхода в сфере трудовых отношений и влияние стереотипов на уровень конфликтности.

Ключевые слова: стереотипы, гендерный подход, трудовые отношения, профессиональная сегрегация, гендерная дискриминация.

Освещая сущность и значение гендера в трудовых отношениях, стоит сказать, что до середины XX века изучением пола и его функций занимался половой диморфизм, являющийся продуктом строгого разделения гендерных ролей в традиционном обществе. Лишь в середине прошлого века половой диморфизм сменяется подходом полового символизма, в основе которого лежит трансформация традиционных функций мужчин и женщин, описанная Ж. Бодрийаром.

Именно в дискурсе полового символизма и зарождается понятие гендера, его ввел американский психоаналитик Роберт Столлер в своей работе 1968 года «Пол и гендер».

Говоря о введении понятия «гендер», мы понимаем, что разделение на биологические и социальные функции пола произошло и до Р.Столлера [2]. Симона де Бовуар в своем основном труде «Второй пол» говоря о том, что «женщинами не рождаются, ими становятся», положила основу для дальнейшего разделения понятий гендер и пол. С.Бовуар, опираясь на экзистенциализм Сартра, использует понятие радикальной свободы, что есть способ реализации себя как субъекта и выборности своего существования. Именно она определяет биологические признаки как пол, а социальный статус как гендер. Из этого различия С.Бовуар ставит важный вопрос гендерной дифференциации и неравенства на основе биологических различий. Р.Столлер позже также занимается этим вопросом, но уже с точки зрения гендерных различий.

Гендер – социально сконструированное отношение к субъекту по признаку пола. Важность появления понятия гендера стоит связать, в первую очередь, с обсуждением дискриминации по половому признаку, дискриминация же понятие социальное, а не биологическое и оперирует понятием гендера, а не пола.

Дискриминация как феномен берет начало с мировоззренческих установок и представлений в обществе и культуре. Дискриминация есть ограничение прав и свобод человека по конкретному признаку, в данном случае, по принадлежности к полу.

Эти установки могут по-разному транслироваться. Во-первых, осознанно, то есть

через научное знание. Во-вторых, неосознанно, через язык общества, нормы, традиции и ценности. Установки в данном случае могут определяться как стереотипы.

Стереотип как термин появился раньше, чем понятие гендера, в 1922 году и ввел его американский писатель Уолтер Липпман в своей работе «Общественное мнение». Он определил стереотип как упрощенное и уже существующее в общественном сознании представление [1].

В целях изучения социальных стереотипов У.Липпман выделяет четыре главных аспекта:

1. Стереотип является упрощенной реальностью, при которой механизм мышления игнорирует различные сложные характеристики и категории объекта внимания, на который направлен стереотип.

2. Стереотип всегда продукт навязывания, а не личного социального опыта. Например, Джозеф Най рассматривает мягкое искусственное введение стереотипов через культуру, через идеологию их используют политические акторы. Благодаря изучению политического прямого навязывания культурных и моральных ценностей, изучается применение «мягкой силы» и в других сферах общественной жизни, в частности, в трудовых отношениях. Дж.Най, описывая социальные механизмы, рассматривает применение «мягкой» силы через ценности, заостряет внимание в том числе на корпоративной культуре.

3. Вопрос о достоверности стереотипа. В ходе социализации что люди по-разному воспринимают тот или иной стереотип, это происходит за счет приобретения личного опыта и устоявшейся картины мира у человека.

4. Стереотипы «вживаются» в человеческое сознание, они укореняются и затем, при попытке внести какие-либо изменения в устоявшееся восприятие, происходит вторжение и вытеснение. Здесь также стоит вспомнить про культурный, политический и религиозный дискурс, на основе которого сформировалась картина мира человека.

Из вышесказанного следует вывод, что социальный стереотип всегда есть часть массовой культуры, при этом массовая культура эти стереотипы сама и порождает. Мы не можем точно определить, происходит это в некоторых случаях стихийно или же это искусственное вмешательство по типу «мягкой силы», которую описывал Джозеф Най как политический механизм навязывания на основе привлекательности культуры. Единственное, что мы можем сказать, это то, что происходит перенос действий одного человека или группы лиц на целые общности, по отношению к которым и применяются стереотипы. Например, из-за террористической настроенности некоторых исламских радикальных организаций, сейчас мы видим, как ислам определяется как опасная для миропорядка религия. Говоря о гендерных стереотипах, то в эпоху постмодерна и увеличения роли женщин во всех областях жизни общества, мы наблюдаем как женщине и мужчине приписываются определённые характеристики. Женщина, как мать, представляет собой всеобщую добродетель, а мужчина же стал агрессором, который не дает женщине осуществлять свою свободу и волю.

Гендерный стереотип, описанный выше, продиктован исторической обоснованностью. Под историчностью гендерных стереотипов понимаются модели отношений между гендерами, которые базируются на том, что биологически половые различия формируются над индивидуальными особенностями личности. Это обуславливает существования гендерных стереотипов. Постепенно женщины и мужчины стали равны в осуществлении ролей, но стереотипы в том или ином обществе остались. Что интересно, гендерные стереотипы неоднородны и в разных культурах зачастую противоположны, это связано опять же с историчностью и культурным дискурсом.

Далее под гендерными стереотипами предлагаем понимать устойчивые

обобщенные социальные представления о характеристиках и качествах женщин и мужчин .

Гендерные стереотипы находятся в системе взаимодействия индивидов и сами же выходят из этой системы. То есть гендерные стереотипы во многом часть гендерных отношений. Согласно И.С. Клециной [3] мы можем разделить гендерные отношения на четыре группы :

1. Макроуровень или общественные отношения, которые определяются как отношения между личностью и обществом. На макроуровне существует большое количество различных социальных представлений о мужчинах и женщинах как об образцах «плохого или хорошего» поведения.

2. Мезоуровень или межгрупповые отношения, которые возникают между группами мужчин и женщин. Именно на этом уровне формируются те устойчивые стереотипы о мужчинах и женщинах, по типу агрессивности только мужского пола, излишней эмоциональности женщин и т.д.

3. Микроуровень происходит в межличностных отношениях, между отдельными мужчинами и женщинами. Основной характеристикой данного уровня является перенесение установок с мезоуровня на конкретные ситуации микроуровня.

4. Уровень самоидентификации или внутренний уровень, который характеризуется отождествлением себя с какой-либо гендерной группой.

Говоря о гендерных стереотипах, стоит выделить также несколько теорий, которые объясняют причины появления гендерных стереотипов и принципы их выживания.

Во-первых, это теория под название «Зерно истины», которая опирается на то, что гендерные стереотипы возникли неслучайно. Гендерные стереотипы у представителей данной теории отражают реально существующие половые различия между мужчинами и женщинами, хоть и гиперболизируют их.

Во-вторых, теория социального конструирования, которая основывается на выстраивание гендера у человека в процессе социализации, помощниками в котором во многом являются агенты социализации, такие как семья и СМИ. Человек не рождается с набором устоявшихся установок. В процессе взросления у него формируется набор блоков и схем, которые в конкретной ситуации используются им. Зачастую гендерные стереотипы, которые сформировали у ребенка крайне четкую и не меняющуюся в процессе взросления идентичность, могут породить большое количество конфликтов как внутрличностных, так и межличностных [4].

В-третьих, теория когнитивного развития, которая обращает внимание на то, что дети сами в процессе познания обретают определенные сведения о гендерных стереотипах. Речь в данной теории идет о текстовых источниках, которые дети осваивают самостоятельно, а также игры и мультипликация. В современном мире текстовые источники уходят на второй план, а их заменяют мультфильмы и, зачастую, в основу этих мультфильмов закладываются сказочные сюжеты с классическими примерами распределения полоролевых функций.

Четвертая теория гендерной схемы подразумевает под собой вторую и третью и учитывает культурный фактор в формировании гендерных стереотипов.

Исходя из приведенных выше теорий, мы можем говорить о том, что гендерные стереотипы являются устойчивой частью культурного кода того или иного общества и закладываются в человеке в процессе его взросления через различные источники информации и агентов социализации. Тогда встает вопрос о возможности изменения или вообще полной ликвидации стереотипа.

Основным способом для процесса изменения или уничтожения стереотипа, является сближение или обособление социальных групп. При сближении социальных

групп, имеющих стереотипы друг о друге, происходит их изменение, а в некоторых случаях и полное уничтожение. Данный процесс обусловлен тем, что при сближении происходит изучение и анализ механизмов восприятия противоположной группы и дальнейшее принятие этого как данности или даже перенос тех или иных признаков.

Гендерные стереотипы делятся на несколько основных групп. Первой группой являются стереотипы маскулинности/феминности. Их приписывают мужчинам и женщинам соответственно. Данная группа связана, в первую очередь, с понятием гендерной идентичности, которая определяется как аспект самосознания, описывающий процесс определения человеком себя и своего статуса, как представителя определенного пола.

Женщина же в классической своей гендерной роли есть воплощение семейности, рождения, воспитания детей и поддержания быта[1]. В определенной мере мы можем говорить о том, что женщина в данной роли предстает в роли субъекта в виду своей сакральной природы. Исходя из этого, женщина выступала как суверен миропорядка, при номинальной власти мужчин[2]. Позже субъектность и, соответственно, сакральность женщины была разрушена, и ее трудовые и другие функции носили непостоянный характер. До сих пор приписывание женщине определенных характеристик сохраняется, но опять же под воздействием социальных и психологических потрясений оно не может носить устойчивый характер.

Маскулинность же есть психические и поведенческие характеристики, присущие мужскому полу и отличающиеся от женского.

Следующей группой гендерных стереотипов является стереотип ролей, который подразумевает закрепление за мужчинами и женщинами определённых ролей в общественных отношениях. Так, женщины в России составляют большинство в сфере образования и медицины. Особенно ярко это видно в сфере образования. Большинство педагогов, а это примерно 80%, женщины, поэтому мы можем использовать такой термин как «женское лицо» образования.

Еще группой являются стереотипы видов деятельности, в которых происходит социальное предписание к представителю определенного пола по поводу их профессиональной и трудовой деятельности.

В условиях трансформации общества эпохи постмодерна стереотипы могут приводить к напряженности и конфликтам на основе гендерного неравенства и дискриминации. Гендерная иерархия статусов мужчин и женщин, которая сложилась исторически, сейчас видоизменяется ввиду повышения роли женщины во всех сторонах жизни общества. Однако об искоренении гендерных стереотипов и неравенства речи не идет, так как сохраняются элементы патриархального строя и общественные установки.

Можно выделить несколько последствий распространения гендерных стереотипов в общественной жизни и трудовых отношениях :

1. Гендерные стереотипы есть социальное разделение общества по определенным представлениям. Как правило, общественное мнение, которое опирается на гендерные стереотипы, подчиняет себе человека. Многие эксперименты демонстрируют, что в разговоре с работодателем мужчины и женщины применяют разные стратегии поведения. Так, в обществе принято, что именно женщина выходит в отпуск по уходу за ребенком. Если это захочет сделать мужчина, то это вызовет негативную реакцию в обществе, хотя по закону права женщин и мужчин в этом вопросе равны.

2. Гендерные стереотипы формируют у мужчин и женщин низкую самооценку. Женщины и мужчины, которые подвержены осуждению общества по гендерным стереотипам, ищут проблему в своем поведении и пытаются в дальнейшем предотвратить осуждение со стороны общества. Женщины в таких ситуациях ищут проблемы в себе и начинают программировать себя на неудачу. Мужчины же

программируют свое поведение со стороны стереотипов маскулинности, то есть доминированию и агрессии. Нередко такое поведение может стать причиной конфликтов, как межличностных из-за поведения в трудовом коллективе, так и внутриличностных, когда позиция самого человека отрицает стереотип, но ему приходится подчиняться из-за института общественного порицания.

3. Мужчины и женщины, которые подвергаются гендерным стереотипам, зачастую не могут противостоять общественному порицанию и вскоре становятся сами заложниками и работниками этой системы общественного влияния и тогда получается, что это непрерывный процесс, который сложно регулировать и именно он отлажено работает как инцидент и причина для конфликтов в трудовом коллективе.

Говоря о гендерных стереотипах в трудовых отношениях, стоит указать на то, что положение женщин и мужчин зачастую различаются. Например, согласно статистике и исследованиям, мужчины получают более высокую заработную плату от тех же трудовых вкладов, что и женщина, но женская заработная плата при этом меньше. Гендерное неравенство в трудовых отношениях проявляется не только в разной заработной плате, но и в меньшем количестве женщин на управляющих должностях. Также можно говорить о том, что наибольшая концентрация женщин занята трудовой деятельностью, основной характеристикой которой является более низкая заработная плата, в отличие от мужчин. При этом, если женщин ущемляют в основном и по материальным, и по социальным факторам, то мужчины являются объектом социальной гендерной дискриминации. В основе такой дискриминации лежат гендерные стереотипы, которые в свою очередь могут стать причиной конфликтов в трудовой сфере.

Трудовые отношения есть отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о выполнении работником трудовых обязанностей за заработную плату, возникают на основании трудового договора [5]. Под трудовыми конфликтами понимается один из видов социального конфликта, в основе которого лежат противоречия в трудовой сфере. То есть трудовой конфликт есть столкновение противоположно направленных действий членов трудового коллектива из-за противоречия интересов, норм поведения, ценностей или других факторов.

Конфликты в трудовой сфере причиной которых являются гендерные стереотипы, принято называть гендерной дискриминацией в сфере труда. Под дискриминацией в трудовых отношениях стоит понимать установление неравных возможностей мужчин и женщин на рынке труда, при этом важным фактором является идентичная производительность по сравнению с другими работниками [1].

Гендерную дискриминацию в трудовом коллективе подразделяют по сферам действия или по результатам:

1. При найме на должность или же при увольнении.
2. При оплате труда.
3. Условия труда.
4. При продвижении по карьерной лестнице.
5. Профессиональная сегрегация.

Стоит отметить, что различия, основанные на производительности труда, не могут считаться гендерной дискриминацией. Однако часто случаются ситуации, когда происходит подмена понятий и, оправдывая гендерной дискриминацией свою производительность, работники оспаривают различные решения руководителя.

В обществе уже давно закрепились истинно «мужские» и истинно лишь «женские» профессии. Подобное разделение также поддерживает и законодатель. Так, согласно 253 ТК РФ, ограничивается женский труд на работах с вредными и опасными условиями труда. В приведенном в статье 253 ТК РФ перечне производств, работ и

должностей с вредоносными и опасными условиями труда, указывается 21 запрещенная для женщин сфера деятельности.

Если обращаться к юридической стороне гендерных стереотипов, то они официально запрещены. Так, согласно Конвенции МОТ №11 от 25 июня 1958 года «Относительно дискриминации в области труда и занятий», все люди независимо от расы, веры и пола имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства. Отечественное законодательство поддерживает идею равенства полов в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032–1: запрещение прямых или косвенных преимуществ, а также ограничений прав в зависимости от расы, пола, цвета кожи, национальности и других факторов.

Несмотря на юридическую закрепленность недопущения гендерного неравенства в трудовой сфере, мы можем наблюдать, что разделение на «женские» и «мужские» профессии до сих пор сохраняется как и общественное порицание из-за несоответствия стереотипам в трудовых отношениях, так и неравенство в оплате труда.

Подобные ущемления происходят не только по отношению к женщинам. Однако не стоит отрицать, что гендерных стереотипов в трудовой деятельности по отношению к женщинам возникает больше. Гендерные стереотипы могут приводить к разному роду конфликтов, таким как моббинг, что есть форма длительного психологического насилия по отношению к сотруднику в коллективе.

Подытоживая вышесказанное, можно говорить о том, что, несмотря на то, что тема гендерных стереотипов, гендерной дискриминации и неравенства достаточно актуальна, однако в процессе трудовых отношений знания работников и руководителей о гендерных стереотипах и трудовых конфликтах на их почве недостаточны. Работники сами зачастую не осознают того, что подвергаются дискриминации по половому признаку. Сложившийся в трудовых отношениях патернализм создает трудности в вопросе процесса профилактики и управления конфликтами, в основе которых лежат гендерные стереотипы. Это основывается на том, что из-за нестабильной экономической ситуации, работники не готовы отстаивать свои права и в принципе поднимать тему дискриминации.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Ефимова, Т.В.* Конфликтногенность гендерных стереотипов в трудовых отношениях в правоохранительных органах РФ / Ефимова Т.В., Берестнева А.Г., Шуктомова В.А. [Текст] // Конфликтология. – 2022. – Т. 17. – № 2. – С. 90-101.
2. *Кетов, А.Р.* Конфликт восприятия репрезентационной повестки женщин-политиков / Кетов А.Р., Шуктомова В.А. [Текст] // Конфликтология. – 2022. – Т. 17. – № 2. – С. 138-153.
3. *Клецина, И.С.* Теоретические основания психологии гендерных отношений / И.С. Клецина [Электронный ресурс] // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2003. – №6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovaniya-psihologii-gendernyh-otnosheniy> (дата обращения: 12.11.2022).
4. *Шуктомова, В.А.* Влияние традиционной народной культуры на формирование гендерных стереотипов у детей дошкольного возраста / В.А. Шуктомова [Электронный ресурс] // Наука - шаг в будущее: Сборник научных трудов по материалам Всероссийской молодежной научно-практической конференции с международным участием. – Уфа, 2021. – С. 19-24. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=47447111> (дата обращения: 12.11.2022).
5. *Казимирова, Н.Г.* Управление человеческими ресурсами: проблемные аспекты и новеллы законодательства [Текст] / Н.Г. Казимирова // Модернизация экономики

государств: отраслевой и региональный аспект: Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов, Ростов-на-Дону, 18-23 апреля 2022 года. – Ростов-на-Дону: Индивидуальный предприниматель Беспамятнов С.В., 2022. – С. 14-23.

УДК 811.161.1
ББК 81.411.2-5

Каллистратидис Е.В.,
к.филол.н., доцент ЮФУ,
г. Ростов-на-Дону, Россия
evakallas@sfedu.ru

РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ КАТЕГОРИЙ В ТЕКСТАХ ОНЛАЙН-КОУЧИНГА В УСЛОВИЯХ КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ИНТЕРНЕТ-ПРОСТРАНСТВА

Аннотация: В статье рассматриваются особенности вербальной репрезентации базовых гендерных категорий фемининности и маскулинности, а также ценностей, связанных с ними, в интернет-текстах психологов, коучей и тренеров личностного роста. Выявляется ярко выраженная тенденция к эксплуатации отдельных стереотипных представлений об утрированной женственности и эталонной мужественности

Ключевые слова: гендерный дискурс, фемининность, маскулинность, гендерные стереотипы, онлайн-коучинг, коммерциализация интернет-коммуникации

В настоящее время Интернет представляет собой не только часть глобальной информационной системы, но и уникальный «онтологический феномен, который меняет интенциональную сферу людей и совокупность их жизненных установок, властно вторгается в систему ценностей и моделей поведения, трансформирует исходные принципы межличностных взаимоотношений и набор основных потребностей человека» [6, с. 12]. В ранних работах исследователей-гуманитариев коммуникативное и лингвокультурное пространство, порожаемое Интернетом, метафорически уподобляется космосу, Сибири и Дикому Западу [10; 12; 13; 15], оно осмысливается как сфера реализации новых видов социального взаимодействия и источник принципиально иного типа культуры – киберкультуры [12; 14]. Интернет-коммуникация ассоциируется с анонимностью, (лингво)креативностью, демократичностью, отказом от устоявшейся социальной иерархии. Все эти характеристики способствуют актуализации неформального начала интернет-опосредованного вербального взаимодействия. Отмечается, что неформальная коммуникация является добровольной, она не связана с официальными социальными и государственными институтами, допускает проявление творческого начала ее участников, однако при этом она непредсказуема, неконтролируема, эмоциональна, стихийна и носит доверительный характер [2, с. 145-148).

В научных публикациях нулевых годов XXI в. отмечается неутилитарность неформальной интернет-коммуникации [11, с. 40], выделяется ее гедонистическая функция, связанная с тем, что интернет-общение помогает пользователям отвлечься от обыденности и само по себе становится развлечением [8, с. 56-57]. Неоднократно подчеркивается тот факт, что неформальная интернет-коммуникация и порожаемое ею лингвокультурное пространство существует вне категорий финансовой выгоды и

коммерческой заинтересованности. Однако уже в конце 2010-х – начале 2020-х гг. исследователи приходят к необходимости осмысления процесса коммерциализации и прагматизации интернет-опосредованной медийной деятельности [1; 5; 9]. В настоящее время такие принципиально важные характеристики интернет-коммуникации, как непредсказуемость, стихийность, эмоциональность, креативность и повсеместное проникновение речевых элементов сниженно-разговорной стихии, последовательно учитываются и эксплуатируются коммуникаторами в процессе продвижения и медийного сопровождения в киберсреде своей коммерческой деятельности – как официальной, так и неофициальной. Интернет-текст, потенциально имея неограниченную читательскую аудиторию, может выполнять функции рекламного текста, не обладая при этом его жанровыми признаками. Дизайнеры, стилисты, мастера ногтевого сервиса, преподаватели иностранных языков, репетиторы и представители многих других профессий создают собственные веб-сайты, блоги, страницы в социальных медиа с целью самопрезентации и самопозиционирования, демонстрации своих профессиональных навыков, продвижения товаров и услуг, создания и расширения клиентской базы. При этом «коммуникативная вольница» русскоязычного Интернета, установка на неофициальность и искренность сетевого общения, ярко выраженная тенденция к творческому осмыслению и использованию языкового кода помогают коммуникантам создавать атмосферу доверительности и коммуникативной комфортности, а также активно использовать способы привлечения внимания, невозможные и недопустимые в других сферах.

Среди специалистов, использующих интернет-опосредованное взаимодействие в коммерческих целях, особое место занимают многочисленные психологи (или лица, позиционирующие себя как таковые), коучи и тренеры личностного роста. Специфика их медийной деятельности заключается в том, что совокупность порождаемых ими интернет-текстов создает некую модель желаемой социальной реальности, подобную товару, который потенциальный клиент может захотеть приобрести. Эти речевые произведения затрагивают эмоциональную сферу читателя, не просто апеллируют к его жизненным установкам и представлениям, но и эксплуатируют их с целью получения финансовой выгоды.

Значительная часть онлайн-курсов рассчитана на женскую аудиторию и предполагает формирование и развитие тех или иных навыков клиенток, которые могут быть востребованы в сфере гендерных отношений. В связи с этим особый интерес представляет изучение текстов онлайн-коучинга с точки зрения того, как и с помощью каких речевых средств в них создаются обобщенные образы женственности и мужественности, в чем состоит специфика этих образов и с какими ценностными категориями связаны представления об образцовом представителе своего пола.

Категории «фемининность» и «маскулинность» являются ключевыми в гендерных исследованиях, поскольку они «характеризуют половые различия с социокультурной стороны», включая в себя «социальные представления и стереотипы о мужском и женском, нормы и модели поведения, предписываемые мужчинам и женщинам» [7, с. 43-44]. Эти категории могут быть дескриптивными (носить описательный характер), аскриптивными (обозначать элементы символической культуры общества) и прескриптивными (обозначать совокупности идеальных, эталонных образов мужчин и женщин) [3, с. 573-576]. В последнем случае они синонимичны таким понятиям обыденного языкового сознания, как «мужественность» и «женственность». И.С. Кон отмечает следующее: «понятие мужественности является не только и не столько описательным (дескриптивным), подразумевая совокупность черт, предположительно отличающих мужчин от женщин, сколько предписательно-нормативным, подразумевая систему представлений о том, каким должен быть

“настоящий мужчина”» [4, с. 29]. По всей видимости, это же справедливо и для понятия женственности. Необходимо отметить, что в интернет-опосредованных речевых практиках, сопровождающих онлайн-коучинг и (псевдо)психологическое консультирование, актуализируется именно эта оценочная составляющая бинарной концептуальной оппозиции «мужественность – женственность», предполагающая обязательную «проверку» любого лица мужского или женского пола на соответствие представлениям об эталонной маскулинности или фемининности.

В большинстве проанализированных текстов обобщенный женский образ выстраивается посредством вербализации представлений о социальной роли женщины и её месте в обществе. Повсеместно представлена традиционная социальная модель «мужчина – добытчик (кормилец), женщина – хранительница очага». Счастье – один из важнейших концептов в дискурсивных практиках онлайн-коучинга – становится возможным и достижимым в том случае, если женщина (обобщенная, типичная, усредненная, а также каждая конкретная читательница и потенциальная клиентка) находит свое место в этой модели. Типичным является следующий текст: *Что нужно женщине для счастья? Вдохновлять, соблазнять, любить и быть любимой, чувствовать уверенность в себе, понимать своего мужчину и иметь крепкую, довольную жизнью семью. Наши тренинги для женщин помогут вам достичь всего этого!* (<https://syntone.ru/cats/zhenskie-i-muzhskie-treningi/#trn149>).

Женщина помещается в семейный круг, микросоциум семейного взаимодействия. Глаголы и глагольные сочетания, указывающие на деятельность, приносящую счастье, относятся к лексико-семантической сфере чувств и эмоций: *вдохновлять, соблазнять, любить, быть любимой, чувствовать уверенность в себе*, – при этом внешняя социальная жизнь, сфера трудовых отношений не вербализируется, деятельность, связанная с созиданием, управлением, творчеством, поиском и т.д., игнорируется. В этом же тексте эксплицируется представление о том, что женщина способна преуспеть и в других сферах, однако эта способность связывается с разочарованием и концептуализируется как отступление от исконного женского естества: *В наши дни женщины легко справляются практически со всеми мужскими ролями. Не редкость, когда именно женщина становится добытчиком в семье, зарабатывая больше мужа. Она работает с утра до позднего вечера, находит время заниматься детьми и домашним хозяйством. Все чаще женщины становятся инициаторами знакомств и брака, не стесняясь сделать первый шаг, когда испокон веков все было наоборот. А ведь иногда так хочется побыть слабой и опереться на сильное мужское плечо* (там же). Работа и получение финансовой прибыли обозначаются как мужские роли и относятся к сфере маскулинного. Негативно оценивается гендерный контракт работающей жены и матери, актуальный на протяжении долгого времени и обусловленный текущей экономической ситуацией. Интересно и то, что профессиональная реализация, заработок, совмещение разных видов деятельности приводятся автором в одном ряду с особенностями поведения в отношениях с мужчинами, а слабость преподносится как ценность, а не антиценность. При этом маскулинный образ, без которого невозможно бытие в состоянии женственности, представлен предельно схематично посредством устойчивого метонимического оборота *сильное мужское плечо*. Таким образом, слабость относится к сфере фемининного, а сила – маскулинного. Представление о том, что женщина может использовать партнера в качестве опоры, утверждается как правильное и естественное. Базовые ценности дискурсивного пространства, порождаемого подобными речевыми практиками, отражаются в названиях конкретных курсов и тренингов. Это романтические отношения, счастливое супружество, взаимная любовь, финансовая поддержка со стороны мужчины, например: «Привлечение любви», «Как привлечь мужчину своей мечты?», «Как удачно

выйти замуж», «Стратегии успешных отношений», «Женщина, мужчина плюс деньги», «Как вернуть мужа», «Как влюбить в себя мужчину?» (<http://www.5da.ru/trainings8.html>).

Их отсутствие преподносится как ненормальная ситуация и результат ошибочных действий: **КАЖДАЯ ЖЕНЩИНА ДОСТОЙНА БЫТЬ ЛЮБИМОЙ и СЧАСТЛИВОЙ! И если любви нет ПОКА в вашей жизни, значит, вы что-то делаете не так или что-то не делаете, и надо делать что-то по-другому** (там же). При этом женственность концептуализируется посредством обозначений, в основе которых лежит метафорический образ: она подобна науке, искусству или профессии, ей необходимо учиться, её нужно постигать, изучать, а также возвращать, восстанавливать и даже исцелять.

Необходимо отметить и специфику вербальной репрезентации категории маскулинности в интернет-текстах онлайн-коучинга. С одной стороны, в подобных речевых произведениях *мужчина (муж, любимый, возлюбленный)* постоянно упоминается как некий объект, без наличия которого невозможно счастье в жизни женщины, с другой – образ мужчины сведен к минимуму или практически отсутствует. Показательно указание на присутствие маскулинного начала посредством использования основанных на метонимическом переносе устойчивых выражений *крепкое мужское плечо, широкая мужская спина*, в которых зашифровано представление о мужской семейной и социальной роли, состоящей в опоре и защите. Фактически, важным оказывается не сам человек, а его анатомические характеристики, которые могут быть использованы во благо партнерше. Эталонный маскулинный образ сводится к перечислению его функций. Искомый мужчина должен *любить, заботиться, носить на руках, баловать подарками, обеспечивать свою женщину*.

В отдельных контекстах актуализируется артефактная механистическая метафора, при которой мужчина описывается как некий *механизм* или *аппарат*, которым можно научиться *управлять*. В других высказываниях в завуалированной форме присутствует зооморфная метафора, например: **Поведенческие качества мужчин повторимы. И, сегодня, в современном мире, мы с точностью можем определить нужные действия. Женские тренинги помогут изучить инстинктивное поведение мужчин** (<https://efrolova.com/programs-ru/>). Нередко также осуществляется попытка типизации и категоризации мужчин, при которой потенциальные избранники классифицируются по признаку соответствия/несоответствия представлениям об эталонной маскулинности, например: **«Признаки мужчины-нищерброда о которых ВАЖНО знать каждой женщине! Психология отношений»** (<https://www.youtube.com/watch?v=XY6tyvBZBFk>); **«Каких мужчин стоит избегать: 9 признаков нищерброда. Психология отношений»** (<https://www.youtube.com/watch?v=OIrW0avVoeE>). При подобной типизации люди рассматриваются как некие объекты или предметы, товары, которые выбирают при покупке.

Многочисленные интернет-тексты, являющиеся неотъемлемой частью речевых практик, связанных с популярной психологией, создают собственную локальную картину мира, отличную от национальной картины мира носителей русского языка. Они способствуют репрезентации и ретрансляции конкретной социально-ролевой модели фемининности без учета специфики жизненной ситуации и особенностей психической реальности каждого конкретного реципиента, создают обобщенный образ женщины, действующей исключительно в сфере чувств и эмоций и имеющей право на материальную опеку со стороны мужчины, что может способствовать обострению конфликтов в межличностных отношениях читательниц и препятствовать их адаптации к меняющимся социально-экономическим условиям, а также дискредитации самой

практики психологического консультирования. Безусловно, далеко не все медиатексты онлайн-психологов содержат подобный посыл. Многие специалисты используют лингвокреативные механизмы с целью вдохновения потенциального читателя на поиск личностных ориентиров, положительные трансформации, осознанное и внимательное отношение к себе и другим, однако их речевые произведения теряются в общем массиве дискурса популярной психологии, которую неподготовленный интернет-пользователь далеко не всегда может отличить от психологии профессиональной, опирающейся на научное знание.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дерепсалдыкова Н.Б. Способы глобального межличностного общения в 21 веке / Н.Б. Дерепсалдыкова // Вестник Инновационного Евразийского университета. – 2017. – № 3 (67). – С. 25-32.
2. Дуденкова Т.А. Основные модели соотношения формального и неформального в научной коммуникации / Т.А. Дуденкова // Известия Российского гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. – 2010. – Вып. 124. – С. 144-152.
3. Кон И.С. Мужские исследования: меняющиеся мужчины в изменяющемся мире [Текст] / И.С. Кон // Введение в гендерные исследования: В 2 ч. – Харьков: ХЦГИ; СПб.: Алетейя, 2001. – Ч.1. – С. 562-605.
4. Кон И.С. Мужчина в меняющемся мире [Текст]: монография / И.С. Кон. – М.: Время, 2009. – 496 с.
5. Нигматуллина К.Р. Место социальных сетей в развитии региональной журналистики в России / К.Р. Нигматуллина // Вестник Московского университета. Серия 10. Журналистика. 2021. № 1. С. 30 – 50.
6. Радбиль Т.Б. Лингвокультурологическая и когнитивно-дискурсивная интерпретация активных процессов на базе иноязычных элементов в русском языке Интернета [Текст] / Т.Б. Радбиль // Русский язык в интернет-коммуникации: лингвокогнитивный и прагматический аспекты: коллективная монография. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 238 с. С. 10–92.
7. Севелова М.А. Маскулинность и фемининность как ключевые категории гендерной теории / М.А. Севелова // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. № 5–6, 2011. С. 43 – 47.
8. Трофимова Г.Н. Языковой вкус интернет-эпохи в России (функционирование русского языка в Интернете: концептуально-сущностные доминанты) [Текст]: моногр. – М.: изд-во РУДН, 2009. – 300 с.
9. Трофимова Г.Н. Языковое послевкусие интернет-эпохи в России: эффект бумеранга (актуальные процессы в русскоязычной цифровой медиакоммуникации [Текст]: монография / Г.Н. Трофимова, В.В. Барабаш. – М.: РУДН, 2020. 273 с.
10. Barlow J.P. Crime and puzzlement / J.P. Barlow // Earth Review 1990. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ftp.eff.org;/pub/cud/papers/crime.puzzle>
11. Crystal D. Language and the Internet / D. Crystal. – Cambridge: Cambridge University Press, 2004. – 284 p.
12. Escobar A. Welcome to Cyberia: notes on the anthropology of cyberculture / A. Escobar // Current Anthropology. – 1994. – №3. – P. 211-231.
13. Hafner K. Cyberpunk: Outlaws and Hackers on the Computer Frontier / K. Hafner, J. Markoff. – New York: Simon and Schuster, 1991. – 400 p.
14. Lévy P. Cyberculture / P. Lévy. – Minneapolis: The University of Minnesota Press, 2001. – 259 p.
15. Rushkoff D. Cyberia: life in the trenches of cyberspace / D. Rushkoff. – London: Flamingo / HarperCollins Publishers, 1994. – 196 p.

Климашенко В.В.,
бакалавр, ЮРИУ РАНХиГС, ГМУБ-431
klimashenko.nika@yandex.ru

Медведева В.П.,
бакалавр, ЮРИУ РАНХиГС, ГМУБ-431
medvedeva.vika.spase.2@yandex.ru

Морозова А.И.,
доцент ЮРИУ РАНХиГС,
г. Ростов-на-Дону, Россия
morozova-ai@ranepa.ru

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: Любому механизму нужен стимул для работы, определенная цель, задачи, мотивация, в том числе и аппарату государственного управления, от эффективности работы государственных служащих в целом зависит качественная реализация всех направлений государственной политики в целом. В указанной связи особую роль получают инструменты повышения заинтересованности сотрудников государственной службы в своей профессиональной деятельности, среди которых особую роль играет мотивация. Авторами в ходе исследования проанализирована мотивация как ключевой фактор повышения эффективности работы государственных служащих.

Ключевые слова: государственная служба, государственное управление, мотивация, государственные служащие, эффективность служебной деятельности, стимулирование, управление персоналом

Государственные служащие являются ключевым элементом государственного управления, от которого зависит эффективность работы всего государственного аппарата в целом. Поэтому их заинтересованность в качественной реализации своих профессиональных обязанностей является ключом к грамотному управлению любыми государственными структурами.

К сожалению, на сегодняшний день государственные служащие сталкиваются со множеством различных проблем, вызванных как внутренними, так и внешними факторами, которые препятствуют эффективной реализации их профессиональных функций. К числу основных проблем деятельности государственных служащих в Российской Федерации можно отнести:

- низкий уровень доверия населения к деятельности государственных служащих, который может выливаться в конфликтные ситуации для тех служащих, чьи профессиональные обязанности связаны с непосредственным контактом с людьми (данная проблема является дополнительным фактором стресса для государственных служащих, чья работа и так является напряженной).

Нами был проведен опрос, мы задавали респондентам вопрос «В какой мере, на Ваш взгляд, заслуживают доверия...?» и были получены следующие результаты, которые мы представили на рисунке 1.

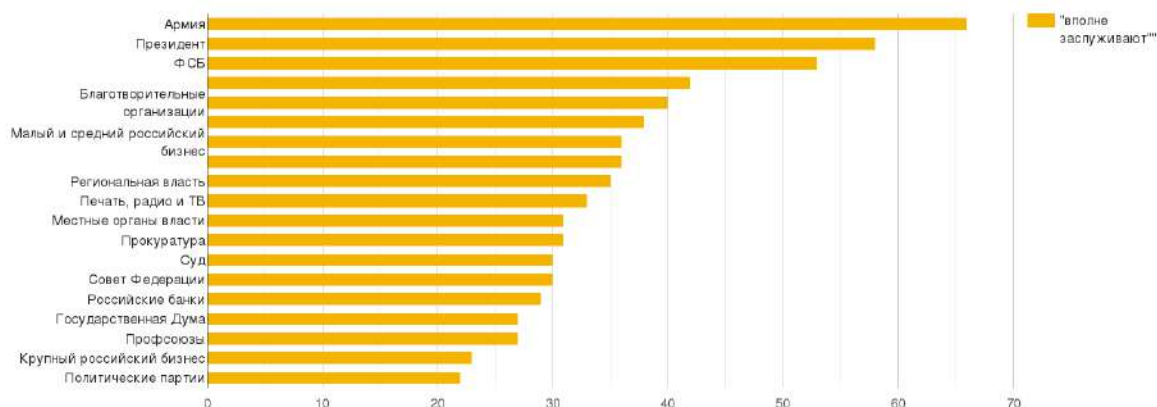


Рисунок 1 – Результаты проведенного опроса

- высокий уровень профессиональных девиаций, которые, в первую очередь включают в себя коррупционные проявления на государственной службе. Отметим, что наличие профессиональных девиаций является нормальным явлением для любой профессиональной деятельности, однако, когда их уровень достигает предельных значений, ситуация свидетельствует о наличии глубоких проблем в структуре кадровой политики организации, в том числе государственного характера;

- высокий уровень стресса и общий напряженный характер государственной службы. Профессиональная деятельность государственных служащих сопряжена с большой ответственностью, в следствие чего их уровень стресса постоянно находится в рамках предельно высоких значений;

- большое количество ограничений, которые связаны с профессиональной деятельностью государственных служащих также оказывают негативное воздействие на эмоциональную стабильность государственных служащих;

- неудовлетворительные условия труда, включая недостаточный уровень заработных плат и иные факторы;

- низкий уровень профессиональной подготовки государственных служащих, связанный с общим низким качеством профессионального образования, предоставляемого некоторыми учебными заведениями и т.д.

Каждая из таких проблем требует своевременного и продуктивного подхода к разрешению. Одним из возможных факторов повышения эффективности профессиональной деятельности государственных служащих является мотивация сотрудников. В научной среде под мотивацией принято понимать целенаправленный процесс действия мотиваторов, при наличии доминирующего лица. При этом под мотиваторами принято понимать, те причины, которые побуждают человека к конкретному действию [1, с. 110]. Таким образом, мотивация в кадровой политике представляет собой процесс целенаправленного воздействия на сотрудника с целью побуждения его к эффективной профессиональной деятельности. В указанной связи появляется необходимость провести дифференциацию между понятиями «мотивация» и «стимулирование», которые нередко отождествляются в кадровой практике. Основным отличием мотивации от процесса стимулирования человека является непосредственно сам характер воздействия, который оказывается с целью побуждения последнего к действию. Если стимулирование представляет собой воздействие, которое

осуществляется на основе внешних факторов, для процесса мотивации значение имеет именно внутреннее осознание человеком необходимости совершения какого-либо действия. Таким образом, процесс мотивации оказывает влияние именно на когнитивные функции личности, побуждая ее к осознанию значимости собственной профессиональной деятельности.

Отметим, что в рамках современных наук, связанных с управлением персоналом, процесс мотивации личности к профессиональной деятельности включает в себя несколько этапов. Указанное положение верно и для государственных служащих, мотивация которых в общих чертах схожа с мотивацией сотрудников в иных частных организациях. Процесс мотивации личности представлен на рисунке 2.

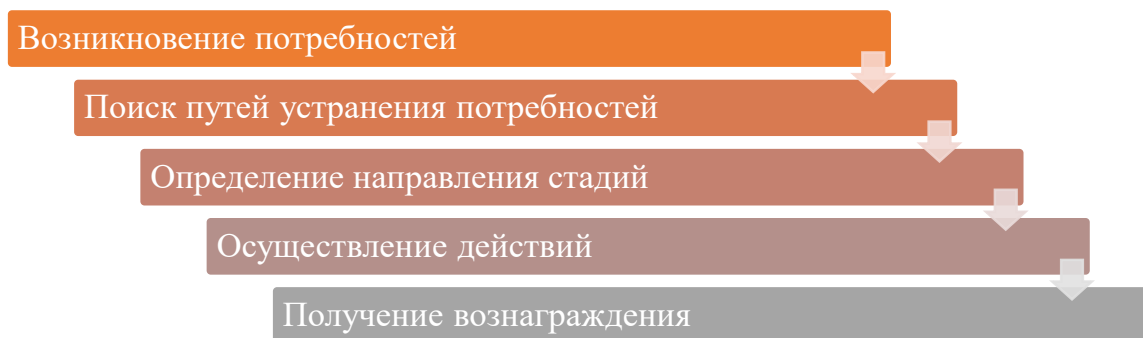


Рисунок 2 – Схема мотивационного процесса [2, с. 157]

Основной задачей мотивационного процесса в указанной связи становится «запуск» потребностей, которые в конечном итоге должны привести сотрудника к необходимости эффективно выполнить собственные профессиональные обязанности для их полного удовлетворения.

Отметим, что несмотря на то, что общая схема мотивационного процесса остается общей для большинства сфер кадрового управления, мотивация в сфере государственного управления имеет ряд особенностей, которые предопределяет специфический набор приемов мотивации, которые применяются для государственных служащих.

Во-первых, ключевой потребностью, которая должна стать основной в мотивационной схеме для государственных служащих должен стать не высокий уровень дохода или иные материальные блага, а внутреннее чувство долга, которое обязывает государственного служащего «служить» своему государству и своему народу. Отметим, что в рамках мотивационного процесса такие «духовные» цели должны превалировать над более низшими «материальными» потребностями. В указанной связи представляется, что сама мотивационная работа с государственными служащими должна строиться исходя именно из воспитания в них чувства внутреннего долга по отношению к своей работе [5]. При этом необходимо понимать, что такой «долг» не должен быть бременем: государственный служащий должен четко осознавать, что его эффективная работа осуществляется добровольно и ложится в основу построения более лучшего государства, в том числе для него самого и его семьи и близких. Представляется, что в указанной связи особенно важной будет воспитательная патриотическая работа с государственными служащими, которая позволит им не только познакомиться со своей страной ближе, но и увидеть, чего они уже смогли достигнуть своей упорной работой.

Во-вторых, не менее важным в процессе мотивации сотрудников представляется грамотное построение тех задач, которые они должны выполнить для достижения социально-значимых целей (которые, уже стали их непосредственной потребностью). Согласно данным различных исследований, государственные служащие больше

замотивированы эффективно выполнять свои профессиональные функции если они четко понимают какие цели стоят между ними [3, с. 75]. Мотивируя государственных служащих на выполнение определенных профессиональных задач, необходимо не только обосновать их социальную значимость, но также четко и прямо объяснить в чем они будут состоять.

В-третьих, напомним, что мотивация сотрудников в отличие от их стимулирования связана с созданием у них внутреннего побуждения и необходимости в эффективной реализации своих профессиональных обязанностей. В указанной связи необходимо понимать, что сотруднику, который достаточно замотивирован в выполнении своих профессиональных функций, необходим определенный «простор» и независимость в выполнении поставленных перед ним рабочих задач. В контексте государственного управления указанный момент является достаточно сложным, так как в рамках государственного аппарата деятельность служащих иерархична. В то же время при грамотной организации руководства возможно построить систему, при которой государственные служащие будут иметь достаточно профессиональной свободы для самостоятельного разрешения поставленных перед ними задач.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что при грамотной организации процесса мотивации государственных служащих в России возможно создать такую систему государственного управления, при которой каждый из ее участников будет не только готов эффективно выполнять свои профессиональные обязанности, но и будет реально заинтересован в развитии государственной службы как ключевого института государственного управления.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трегулова Н.Г. Классические концепции понятий «Мотивация» и «Стимулирование» труда // The Scientific Heritage. 2020. № 46. С. 110-114.
2. Лукашевская Д.А. Различия между мотивацией и стимулированием персонала // Вестник университета. 2020. № 1. С. 156-163.
3. Рыбкина М.В., Архипова А.О. Мотивация государственных служащих // Вестник Ульяновского государственного технического университета. 2021. № 3. С. 74-76.
4. Моисеева П.И., Лымарева О.А. Особенности мотивации и стимулирования труда государственных служащих // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 2 (69). С. 166-168.
5. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 350 с. – (Высшее образование). – [Электронный ресурс] // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/498843> (дата обращения: 15.11.2022)

Ковалёва Т.А.
бакалавр РГЭУ (РИНХ), СЕР-141
г. Ростов-на-Дону, Россия
Попелнуха О.В.
Бакалавр РГЭУ (РИНХ), СЕР-141
г. Ростов-на-Дону, Россия
travell@inbox.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ СЕРВИСА

Аннотация: В статье рассмотрены аспекты управления персоналом на предприятиях сервиса, изучены этапы развития концепции управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление персоналом, сервис, менеджмент

С изменениями в российском обществе изменилась взаимосвязь между социокультурной системой сферы услуг и потребностями человека. Сфера услуг перестает ассоциироваться только с удовлетворением насущных потребностей и превращается в относительно самостоятельную культурную нишу обитания человека, которая оказывает существенное влияние на культурные процессы и формирует определенную нормативную модель поведения индивидов и социальных групп. Вместе с этим появляется качественно новая система ценностей.

Предприятия в сфере услуг можно рассматривать как систему управления, а управленческие отношения, которые развиваются в этой системе, можно считать частью трудовых отношений. С улучшением трудовых отношений, организации труда, повышением профессионального и культурного уровня работников и в то же время интенсивным развитием новых технологий вопрос управления персоналом стал новым направлением прикладной науки.

Система управления человеческими ресурсами помогает формировать объективные, функциональные, вертикальные и горизонтальные функциональные отношения между менеджерами и профессионалами в организационной структуре управления человеческими ресурсами в процессе демонстрации, разработки, найма и реализации управленческих решений.

Целью организации управления персоналом является достижение высокой производительности и качества работы. В связи с этим в качестве преимущества от внедрения мер по управлению персоналом можно рассматривать увеличение объема предоставляемых услуг в стоимостном выражении, вызванное повышением производительности и возмещением затрат на рабочую силу. Детали системы менеджмента определяют особенности управления трудовыми процессами на каждом предприятии сферы обслуживания и туризма. Это находит отражение в рационализации, совершенствовании форм и методов трудовой деятельности, в том числе в управлении персоналом.

Управление персоналом – это целенаправленные действия руководителей подразделений и специалистов, включающие разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом.

Управление человеческими ресурсами на предприятии сферы услуг включает в себя разработку форм и методов усиления деятельности сотрудников, предоставления качественных услуг клиентам и позволяющих сотрудникам оправдывать их ожидания.

Однако следует отметить, что большинство компаний сферы услуг не уделяют достаточного внимания управлению персоналом и не имеют системы практических мер по его внедрению. Отделы кадров часто занимают низкие административные и организационные должности и не выполняют многих задач кадровой политики. Часто следующие кадровые вопросы не могут привлечь внимания администратора:

- Мотивация сотрудников и социально-психологическая диагностика;
- Анализ и регулирование взаимоотношений в коллективе;
- Управление производственными и социальными конфликтами и стрессом сотрудников;
- Оценка и отбор кандидатов на вакантные места;
- Кадровый маркетинг, планирование и управление деловой карьерой.

С другой стороны, все эти человеческие проблемы важны в практике сервисного бизнеса. Персонал, который непосредственно сталкивается с потребителем и предоставляет услуги, показывает уровень эффективности компании.

Руководители различных отделов сервисных компаний чаще всего сталкиваются со снижением мотивации сотрудников, неудовлетворенностью характером работы, оплатой труда и т.д.

Существует четыре этапа развития концепции управления персоналом:

1. 20-40 гг. 20 века. Концепция использования трудовых ресурсов. Экономический подход, работник являлся носителем трудовой функции.
2. 50-70 гг. 20 века. Концепция управления персоналом. Органический подход, где работник был личностью, субъектом трудовых отношений.
3. 80-90 гг. 20 века. Концепция управления человеческими ресурсами. Органический подход, при котором работник – ключевой стратегический ресурс предприятия.
4. 21 век. Концепция управления человеком. Гуманистический подход, где организация подстраивается под людей, а не люди под организацию.

Сегодня существует несколько современных подходов к управлению персоналом (таблица 1.)

Таблица 1 – Современные подходы к управлению персоналом

Подход	Описание
Предпринимательская стратегия	Отличительными характеристиками являются конкурентное заработная плата, оценка на основе фактических результатов работы, неформальное личностное развитие и кадровые изменения с учетом интересов сотрудников
Стратегия динамического роста	Главные отличия такой стратегии – справедливое вознаграждение, упор на саморазвитие в основной сфере бизнеса и кадровые изменения, учитывающие сильные стороны компании
Стратегия прибыльности	Важным критерием здесь является сохранение существующего уровня доходов компании, отбор и расстановка кадров максимально жёсткие, оценка деятельности узкая и ориентирована на чёткую цель, перестановка кадров с учётом представления руководителя о целесообразности
Стратегия ликвидации	Сокращение штата сотрудников и даже продажа активов компании с целью устранения убытков. Набор кадров маловероятен, оплата труда повышается редко, обучение сотрудников только при острой необходимости
Стратегия круговорота	Главное – спасти компанию. Так же как и в стратегии ликвидации может быть сокращение штата и продажа активов. Оплата труда по системе стимулов, оценка по результатам, отбор исключительно разносторонне развитых кадров

В настоящее время подходы к управлению персоналом в сфере сервиса строятся на следующих принципах:

- Справедливая оплата труда;
- Безопасность условий труда;
- Возможность работника самореализовываться;
- Возможность карьерного роста;
- Правовая защищённость работника;
- Общественная полезность деятельности.

Все эти принципы сосредоточены на их значимости для качества трудовой жизни сотрудников предприятий сферы услуг, что необходимо для того, чтобы сотрудники чувствовали себя комфортно и были мотивированы.

Управление персоналом включает в себя три этапа (таблица 2.).

Таблица 2 – Этапы управления персоналом

Этапы	Задачи
1. Поиск и адаптация кадров	<ul style="list-style-type: none">• Поиск персонала• Знакомство с организацией и её структурой
2. Оперативная работа с персоналом	<ul style="list-style-type: none">• Обучение и развитие• Оценка работы• Управление и организация• Мотивация и система оплаты
3. Стратегическая работа с персоналом (при долгосрочном сотрудничестве)	<ul style="list-style-type: none">• Управление и развитие корпоративной культуры

В России не существует единой модели управления персоналом, в менеджменте есть совокупность различных подходов. При этом, для совершенствования управления, руководители делают упор на внутренний и внешний маркетинг сервисных услуг. Внутренний маркетинг ориентирован на повышение качества сервиса через мотивацию сотрудников, его цель – помочь работникам качественно предоставить услугу клиенту.

Важной особенностью в управлении персоналом предприятий сферы услуг является формирование комплексного профессионализма. Это важно как для развития организации, так и для роста сотрудников. Они получают возможности для профессионального роста как внутри компании, так и за ее пределами, что делает их более конкурентоспособными и повышает заработную плату.

Таким образом, изучив особенности управления персоналом на предприятиях сферы услуг, можно сделать вывод, что в такие организации необходимо "встроить" основные приоритеты, позитивные элементы с координацией взаимодействия, и выразить это как сложную систему.

Существуют различные механизмы (социальные, экономические, организационные и т.д.). Только с помощью комплексного подхода к управлению вы можете достичь клиентоориентированного подхода к управлению.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беляцкий Н. П., Веселько С. Е., Ройш П. Управление персоналом: учебное пособие. Мн.: Интерпресссервис, Экоперспектива, 2003. - 352 с
2. Бухалков М. И. Управление персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2005. - 368 с.
3. Кравченко К. А. Социально-экономические основы планирования персонала: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М.: 2009.- 138 с.

4. Новаторов Э. Д. Международные модели маркетинга услуг // Маркетинг в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 94
5. Sybil F. Stershic. Internal Marketing//American Marketing Association. Marketing Encyclopedia. – Chicago: Publishing Group, 2012. P. 102.

Мареев С.А.
руководитель Центра
оздоровительных практик «108 граней»
г. Ростов-на-Дону
s-mareev@mail.ru

ХОДЬБА КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО-ФИЗИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И СРЕДСТВО ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Аннотация: В статье рассмотрена актуальность поддержания физического здоровья сотрудников, проведен анализ причин приводящих к ухудшению здоровья сотрудников предприятий и методы профилактики профессиональных заболеваний связанных со скелетно-мышечным аппаратом.

Ключевые слова: профессиональные заболевания, профилактика здоровья, здоровый образ жизни, ходьба

На тему «Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами» написано много трудов и статей, проведено исследований. И многими механизмами современные руководители пользуются с успехом. Это все благоприятно влияет не только на психоэмоциональный комфорт сотрудников, но и, как следствие, на экономические показатели работы предприятия.

Однако есть сфера в управлении штатом предприятий, о которой со времен распада СССР как-то резко забыли, и сейчас она только начинает потихоньку возрождаться. Это физическое состояние сотрудников. А ведь если человек находится в неудовлетворительном физическом состоянии, то его трудоспособность резко снижается, даже если он присутствует на рабочем месте.

Обычная головная боль может негативно влиять на качество работы даже офисных сотрудников или кассиров в магазине. Что уж говорить о представителях тех профессий, где необходима концентрация внимания и постоянный контроль, от которых зависят жизни других людей: водителях, авиадиспетчерах и многих других.

Взаимодействие таких людей с коллегами и клиентами (если это входит в круг их обязанностей) также находится в состоянии критического напряжения. Человек с хронической или регулярной болью может необоснованно и необъективно среагировать на простые слова, чем вызовет конфликт на пустом месте. Ситуация усугубляется тем, что с такой симптоматикой ни один работодатель не разрешит сотруднику покинуть рабочее место, а врач не выпишет больничный лист. Человеку приходится прибегать к болеутоляющим средствам, что далеко не всегда эффективно и, более того, негативно влияет на его здоровье. Обезболивающие не устраняют причину возникновения болевого синдрома, только симптом. А проблемы здоровья и причина возникновения боли остаются провоцируя принятие очередной дозы обезболивающих средств. Тем самым купируется проблема и усугубляется патологическое состояние, ведущее к более серьезным заболеваниям.

В данной статье поговорим о боли, так или иначе связанной с мышечным дисбалансом и нарушением тонуса (гипертонус, гипотонус). К ним можно отнести головные боли, боли в шее, между лопатками, поясничные, в области ягодиц (грушевидный синдром), все боли суставов, а также лестничный синдром, онемение конечностей (также ощущения замерзших конечностей при нормальной комнатной температуре), отек и боль в икроножных мышцах, боли, связанные с костными деформациями, такими как гиперкифоз, гиперлордоз и искривления стоп.

Мы не будем останавливаться на том, какая из болей встречается чаще или какая сильнее другой в различных профессиях. Думаю, каждый человек сталкивался с той или иной болью неоднократно.

Причины болей могут быть разными, но мне хотелось бы сфокусироваться на тех, которые связаны с движением и отсутствием движения в равной степени.

Прежде чем погружаться в тонкости биомеханики движения, нужно прояснить, что же такое боль?

Боль – это страж организма, сигнализирующий о действии чрезмерно сильных раздражителей или патологических процессов [1]. Из определения следует, что боль - это ответная реакция организма (возбуждение нервных окончаний и рецепторов) на внешнее воздействие, укол посторонним предметом, так же как и на внутреннее, например, сдавливание тканей, в частности повышенный отек.

Мышечная ткань представляет собой систему волокон, подобную многожильному кабелю с креплением на скелете. Сквозь мышцы проходят нервные окончания, кровеносные и лимфатические сосуды. В случае если мышца спазмируется, то своими волокнами она пережимает все структуры, которые проходят сквозь нее. В случае зажима кровеносных сосудов возникает нарушение кровообращения (а это система питания органов и тканей); в случае перекрытия лимфатических сосудов возникает отек ниже зажима; в случае зажима нервных волокон – боль. Сюда можно отнести, например, грушевидный синдром или обычную головную боль.

Физиология функционирования мышц предполагает, что спазм мышц может произойти при чрезмерной нагрузке, например, у сотрудников склада при погрузо-разгрузочных работах или даже у офисных работников. Да, банальная коробка с бумагой (вес около 13 кг) может вызвать перерастяжение в поясничном отделе, особенно у людей, не занимающихся своим физическим здоровьем. Также спазм мышц происходит при видимом отсутствии нагрузки или так называемой статической нагрузке. Это касается всех сотрудников с сидячим образом работы, таких как офисные сотрудники, кассиры, водители и прочие.

Отдельно хочется остановиться на лицах, чей род деятельности или условия труда связаны с так называемым односторонним напряжением. Это, например, мастера маникюра, парикмахеры, дизайнеры или бухгалтеры (те, кто активно пользуется мышкой компьютера). У всех этих категорий работников однозначно наблюдается перекос тонуса мышц верхней части туловища в сторону рабочей руки. Также в своей работе с клиентами я выявлял ситуации, когда рабочее место заставляло клиента сидеть вполоборота, что крайне негативно влияло на симметричность тонуса мышц в конце рабочего дня.

В чем же важность поддержания симметричного нормотонуса мышц? В том, что одна из функций скелетных мышц – это поддержание сегментарной стабильности.

Термин «сегментарная стабильность» подразумевает контроль кинематики сустава.

Сама по себе система скелета не может обеспечить сегментарную стабильность суставов и окружающих тканей. Расположенные рядом с суставами глубокие локальные мышцы смягчают соударение сочленяющихся поверхностей и ограничивают качение,

скольжение и сдвиги поверхностей от нормальной оси движения. [2]. Из описания функции мышц в поддержании сегментарной стабильности понятно, что любой спазм с одной стороны ведет к перекосу скелета от центральной оси (сколиоз, перекося таза), а спазм с двух — к ограничению подвижности сустава и как следствие к его воспалению и разрушению (остеохондроз, артрит, артроз).

Помимо влияния на скелет, спазмы мышц способны провоцировать увеличение отечности, в первую очередь нижних конечностей. Лимфоток осуществляется от периферии к центру благодаря мышечному «наосу» (системному сокращению мышц во время движения, благодаря которому лимфа из нижних конечностей продвигается вверх). При сидячей работе (офисные сотрудники, кассиры, программисты и т. д.), как и при стоячей (повара, сотрудники производств, охранники, продавцы за прилавком или ТЦ), неизменно мышцы нижних конечностей не работают, возникает отечность и, как следствие, болевой синдром. Ошибочно полагать, что проблема только в мышцах голени (икроножных). Также провоцирует отек зажим мышц тазового дна, через которые идут лимфатические сосуды, а также бедренных мышц, которые, например, могут просто передавливать собой лимфатические сосуды при долгом положении сидя. Поэтому так важны перерывы в сидячей, равно как и в стоячей работе каждые 40 мин (цифра абстрактная, наверное так повелось со школьных времен), но не просто оторваться от компьютера и взять в руки телефон, а сделать гимнастику или пройтись по офису или на соседний этаж.

Но, конечно же, самым губительным воздействием является влияние спазмов на скелет. И в любом случае, независимо от того, нарушена ли симметрия или присутствует двусторонний спазм мышц, возникают дегенеративные изменения скелета, ведущие к патологическим состояниям.

Поэтому важно поддерживать нормотонус мышц и их функциональную мобильность. К сожалению, в нашей медицинской практике лечение в большинстве своем симптоматическое и медикаментозное, особенно на этапе обращения к районному терапевту. Также зачастую люди применяют медикаментозное самолечение, купируя симптомы, не вдаваясь в причины, приведшие к этому состоянию. Важно понимать, что медикаментозное лечение не делает главного - не убирает причину и следствие, а только приглушает болевой синдром, выключает сигнал показывающий сбой в системе. Вследствие чего человек продолжает жить в иллюзии, что у него все хорошо.

Возникает резонный вопрос: как поддерживать нормотонус всех мышц, если мышцы спазмируются в любом случае, как при активной деятельности, так и при ее отсутствии? Логичный ответ напрашивается сам собой — физическая активность должна быть умеренной, равномерной и при этом вовлекать в работу максимальное количество мышц.

Таким сложным, многосуставным движением является ходьба. Во время ходьбы задействуется большинство скелетных мышц (некоторые открытые источники утверждают о вовлечении 90 % мышц), начиная от мышц стопы и голени - до мышц шеи. К сожалению, искусство правильной ходьбы как базового способа передвижения забыто и осталось, наверное, только у инструкторов скандинавской или северной ходьбы.

Многие приобретают трекинговые палки и выгуливают их. Однако присутствие в руках палок еще не дает право называть такое перемещение скандинавской ходьбой. Более того, возможно такое же, по сути, движение делать и без палок, введя этот паттерн движения в ежедневную практику, а не по 40 мин два раза в неделю на тренировке. Несомненно, такой опыт (повседневный паттерн ходьбы) принесет намного больше пользы для профилактики заболеваний опорно-двигательного аппарата и снятия спазмов в теле после трудового дня.

На какие важные элементы нужно обратить внимание во время ходьбы?

Ходьба предполагает комбинацию из нескольких параллельных движений.

1. Ноги совершают противоположные движения относительно друг друга.
2. Руки совершают движения в противоположном направлении относительно ног.
3. Туловище поворачивается в сторону опорной ноги.
4. Шея поворачивается в противоположном направлении относительно плеч,

сохраняя прямое положение головы согласно вектору движения. [3].

Также можно выделить 3 этапа движения для каждой ноги:

- фаза опоры,
- фаза переката,
- фаза отталкивания.

В каждой фазе есть свои правила и важные элементы, соблюдая которые можно не только снизить нагрузку на скелет во время ходьбы, но и использовать ходьбу как профилактическое упражнение для приведения всех мышц тела в нормотонус.

Можно почувствовать разницу между длительной оживленной прогулкой по лесу или улицам города и медленным топтанием вокруг экспонатов на выставке. В обоих случаях это называется ходьбой, однако механика движения кардинально отличается. В первом случае эффективно используется эластичность меридианов, а во втором требуется больше одномышечного, изолированного типа движения [4].

Рассмотрим самые распространенные случаи спазмирования мышц, связанных с гиподинамией офисных сотрудников.

Головная боль, онемение рук (ночью, после работы, в транспорте), боль между лопатками. Я объединил эти 3 симптома в одну группу потому, что хоть они могут и не встречаться у одного человека одновременно, но схожи по этиологии и занимают около 80 % всех обращений. Эти болевые синдромы связаны со спазмами в шейном и верхнегрудном отделах позвоночника. Постоянное нахождение в одном положении перед монитором, напряжение в руках и плечах ведет к спазму мышц трапеции, разгибателей шеи, лестничных мышц шеи, ромбовидных мышц и малой грудной мышцы (на самом деле мышц, участвующих в данных движениях, больше, в статье, однако, не ставится задача раскрыть полностью анатомию человека), вызванному гиподинамией верхнеплечевого отдела туловища. Спазм этих мышц ведет к сужению артерий, питающих верхние конечности и головной мозг, нарушению иннервации плечевого сплетения, ухудшению венозного оттока от головного мозга.

Одним из лучших упражнений для проработки мышц данного отдела, как ни странно, также является ходьба. Конечно же, при этом должны быть выполнены условия для полноты движения связанного со скручиваниями при шаге в поясничном отделе и шейном, свободного, размашистого движения рук, которые мы рассматривали ранее. В этом случае движение будет не только способствовать снятию болевых синдромов, но и их профилактике.

Ишиас - зажим седалищного нерва - грушевидный синдром, вызванный спазмом грушевидной мышцы, вдоль которой проходит седалищный нерв, иннервирующий всю нижнюю конечность. Спазм грушевидной мышцы возникает вследствие того, что она берет на себя нагрузку, когда большая ягодичная мышца находится в гипотонусе. Гипотонус большой ягодичной мышцы, в свою очередь, связан с неправильной ходьбой, равно как и с ее отсутствием. Т.е. если паттерн движения ходьбы неверен, то большая ягодичная мышца не участвует в движении и ее работу берет на себя более мелкая грушевидная мышца.

Мною были проведены исследования на мышечный тонус большой ягодичной мышцы до занятий по ходьбе и после того, как клиент освоит правильный паттерн движения. Было установлено, что даже 10-20 шагов приводят в нормотонус большую ягодичную мышцу.

Сейчас в обществе существует убеждение, что необходимо ходить 10 000 шагов в день. Однако если паттерн движения неверен, то большое количество повторений не способствует улучшению состояния неработающей мышцы. Более того, неправильность движения переходит в разряд привычки, которая усугубляет патологию. И можно постоянно обращаться к медикаментам, массажистам, мануальным терапевтам (а также гадалкам и экстрасенсам), но пока не будет изменен паттерн движения, спазм будет возвращаться раз за разом.

Также неправильная ходьба негативно влияет на состояние суставов.

Например: разворот стоп от осевого вектора движения травмирует коленные суставы, выворачивает тазовые кости наружу или внутрь (в зависимости от разворота стоп), а это увеличивает/уменьшает в свою очередь поясничный лордоз, грудной кифоз и осанку в целом, травмирует тазобедренный сустав.

Отсутствие разгибания колена в «выносимой» ноге травмирует коленный сустав.

В завершение приведу пример из практики. Клиент, женщина 60 лет, с повышенным ИМТ (индекс массы тела), работает шеф-поваром (в течение всего трудового стажа) 6 дней в неделю, с 8.00 до 17.00. Весь день проводит на ногах передвигаясь по кухне (передвижение по ограниченному пространству мало чем отличается от статического), после работы на такси едет домой, покупая продукты в соседнем магазине.

Жалобы: боли в ногах, хромота на правую ногу, боль в поясничном отделе, грудном, регулярные головные боли.

При дополнительном обследовании (МРТ) выявлены:

- коксартроз обоих тазобедренных суставов,
- зажим седалищного нерва справа;

- несимметричность движения стоп во время ходьбы (правая стопа избыточно разворачивается наружу).

После комплексной работы массажными техниками, ЛФК и формирования правильного паттерна ходьбы удалось в короткие сроки (2 недели) значительно уменьшить болевой синдром и уменьшить медикаментозные назначения врачей.

Ходьба – это естественное многоразовое повторяющееся движение (в данном случае нас в большей мере интересовало движение в тазобедренном суставе).

Нужно понимать, что данную клиническую картину не изменить одной ходьбой. Необходимо медикаментозное и физиотерапевтическое лечение, ЛФК, а также снижение ИМТ. Однако построение правильного паттерна шага обеспечило подвижность суставов, исключив их травмирование, способствовало профилактике спазмов мышц, а также стимулировало лимфоток.

Ходьба – это один из необходимых элементов социальной жизни человека, без ходьбы невозможна полноценная жизнь, обеспечение себя средствами для жизни. Поэтому чем дольше человек может самостоятельно передвигаться, тем более качественную и полноценную жизнь он ведет. Особенно это касается людей пожилого возраста. Невозможность выйти на прогулку исключает возможность контактировать с другими людьми, что отрицательно сказывается на психоэмоциональном состоянии. Поэтому чем раньше человек задумается над состоянием своего опорно-двигательного аппарата, тем в более здоровом теле проведет свою жизнь.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Физиология и психофизиология: Учебник. / Под редакцией М.А. Медведева, В.М. Смирнова. – Орел, 2012. – 410 с.
2. Валериус, К.-П. Мышцы. Анатомия. Движения. Тестирование. / К.-П. Валериус, А. Франк, Б.К. Колстер, К. Гамильтон, Э.А. Лафонт. – Москва, 2015. – 500 с.

3. Васильева Л.Ф. Прикладная кинезиология. Восстановление тонуса и функции скелетных мышц. – Ульяновск, 2020. – 59 с.
4. Томас Майерс. Анатомические поезда. – Москва, 2021. – 229 с.

УДК 331.5/332.1
ББК 65.24

Мащенко Ю.А.,
к.э.н., доцент ЮРИУ РАНХиГС,
г. Ростов-на-Дону, Россия
maschenko-ya@ranepa.ru

Цороева Л.Б.,
магистрант ЮРИУ РАНХиГС, ММГ-331
г. Ростов-на-Дону, Россия
soroeva-lt@ranepa.ru

ФАКТОРЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА: ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Аннотация. Характерной особенностью рынка труда в России является его существенная дифференциация по субъектам федерации. В статье на основе проведенного анализа статистических данных дана оценка состояния и изменения рынка труда Республики Ингушетия в разрезе ключевых факторов, определяющих его состояние: территориальных особенностей, демографической ситуации, уровня социально-экономического развития.

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила; уровень занятости, уровень безработицы.

Объективная необходимость проецирования анализа рынка труда на региональный уровень, как справедливо указывает Белокрылов А.А., связана с тем, что регионы России изначально неодинаково реагировали на процессы приватизации, либерализации, меры макроэкономической стабилизации, по-разному адаптировались к действию рыночных механизмов, бюджетных ограничений и экономических стимулов. В результате в масштабах страны сформировалось разнородное социально-экономического пространства рынка труда – совокупность региональных рынков труда, различных по структуре занятости, уровню и продолжительности безработицы и другим характеристикам.

Региональные рынки характеризуются высокой степенью локализации, что обусловлено его связью с состоянием рынка жилья, нерасположенностью значительной части населения к смене места работы и места жительства, национально-этническими факторами, особенностями менталитета и традиций и т.д. [1]. Формирование, распределение и использование рабочей силы в регионе происходит под воздействием многообразных факторов, которые по характеру воздействия и происхождению модно объединить в несколько основных групп: природно-географические, демографические, финансово-экономические и геополитические.. Для каждого региона страны, таким образом, характерен свой собственный профиль рынка труда, определяемый типом и разнообразием действующих на его территории отраслей, комплексом природно-климатических условий, демографической ситуацией и др.

Анализ тенденций развития регионального рынка труда на примере Республики Ингушетия целесообразно начать с исследования характера влияния географического положения, природно-ресурсного потенциала и климатических условий. Факторы и

условия природно-географической группы (небольшая компактная территория, благоприятные климатические условия, разнообразная и высокопродуктивная минерально-сырьевая база и т.д.) способствуют формированию дифференцированной отраслевой структуры экономики и регионального рынка труда со своими специфическими особенностями [2].

Демографическая ситуация в регионе характеризуется ярко выраженной локальной спецификой, о чем свидетельствуют данные таблицы 1.

Таблица 1 – Основные показатели демографической ситуации в Республике Ингушетия [3]

	2018	2019	2020	2021 ¹	Справоч но: РФ, 2021
Изменение численности населения, %	0,7	0,8	0,7	0,9	-0,4
Удельный вес городского населения, %	55,5	55,6	55,7	55,7	74,7
Коэффициенты демографической нагрузки, на 1000 человек трудоспособного возраста приходится лиц нетрудоспособных возраста	672	649	657	660	785
В том числе					
моложе трудоспособного возраста	489	475	469	465	334
старше трудоспособного возраста	229	219	231	195	451
Население моложе трудоспособного возраста, %	25,8	25,5	25,3	25,3	16,7
Население в трудоспособном возрасте, %	58,2	59,0	58,8	59,0	56,6
Население старше трудоспособного возраста, %	14,4	13,9	14,3	14,1	25,7
Общий коэффициент рождаемости, число родившихся на 1000 населения	15,6	14,8	15,1	15,2	9,6
Общий коэффициент смертности, число умерших на 1000 населения	3,1	3,0	3,8	3,6	16,7
Коэффициент младенческой смертности (число детей, умерших в возрасте до 1 года, на 1000 родившихся живыми)	6,1	6,0	5,6	5,5	4,5
Суммарный коэффициент рождаемости (число детей на 1 женщину)	1,855	1,800	1,868	1,854	1,505
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (число лет)	82,41	83,40	81,48		70,10

Изучение общих демографических тенденций и анализ динамики медико-демографических показателей за последние годы в Республике Ингушетия позволяют сделать следующие выводы:

- высокое значение общего и суммарного коэффициентов рождаемости, в 1,6 и 1,2 раза соответственно превышающих средние российские показатели. Для Республики Ингушетия является традиционным активное репродуктивное поведение населения [4];
- самый низкий показатель смертности в РФ. При этом некоторые демографы предполагают, что одной из причин низкой смертности населения в кавказских республиках, в том числе и Ингушетии, является двойной учет населения – по месту

¹ Данные за 2021 года являются предварительными, без учета итогов Всероссийской переписи населения - 2020

прописки и по месту проживания [5];

– особая структура смертности по возрастным категориям и причинам смертей. Для региона характерны самый низкий показатель смертности населения в трудоспособном возрасте и самый низкий показатель смертности среди мужчин старше 60 лет и женщин 55 лет - 2,06 тыс. человек на 100 тыс. населения [6];

– одна из самых «молодых» возрастных структур в стране – при относительно невысоком уровне демографической нагрузки она формируется в основном за счет нагрузки населением моложе трудоспособного возраста (доля которого в 1,5 раза выше, чем в среднем по стране). Доля населения старших возрастов весьма низкая – около 14%; среди нетрудоспособного населения региона она не превышает 20% (в РФ в среднем она составляет 57,5%);

– как следствие, самое высокое в стране значение показателя ожидаемой продолжительности жизни – 81,48 лет в 2020 году при относительно небольшом разрыве продолжительности жизни у мужчин и женщин (около 7 лет при значениях показателя 77,43 и 84,61 лет соответственно).

Дополняя анализ демографической ситуации краткой характеристикой миграционных процессов: миграционный прирост в последние годы (40-60 человек на 10000 человек населения), хотя и с тенденцией к снижению, можно отметить тенденцию к росту численности населения региона на 0,7-0,9% в год.

Следовательно, демографические тенденции в Республике Ингушетия определяют особый характер рынка труда – с потенциально высоким уровнем предложения рабочей силы, обусловленным молодой возрастной структурой населения региона и одновременно с высоким уровнем демографической нагрузки на работающее население. Такие рынки труда принято считать трудоизбыточными и применять для их регулирования особый комплекс мер государственной политики.

Состояние и структура экономики Республики Ингушетия характеризуются следующими ключевыми показателями (таблица 2).

Таблица 2 – Некоторые показатели состояния и динамики развития региональной экономики в Республике Ингушетия [3]

	2017	2018	2019	2020	Справоч но: РФ, 2020
Валовой региональный продукт на душу населения, рублей	125 667,9	136 930,7	145 723,1	126 31 3,8	646 144,1
Индекс физического объема валового регионального продукта, в % к предыдущему году	103,3	103,8	101,8	94,0	101,6
Фактическое конечное потребление домашних хозяйств на душу населения, рублей	300 744,2	289 011,7	305 477,8		398 475,0
Инвестиции в основной капитал на душу населения; рублей	54 578	65 043	74 065	89 591	137 364
Индекс физического объема инвестиций в основной капитал, в % к предыдущему году	103,4	102,5	106,0	113,6	98,6
Удельный вес убыточных организаций, в % от общего числа организаций	28,6	22,4	37,5	25,9	32,7
Просроченная задолженность по заработной плате в расчете на одного работника, рублей	84 354	75 357	39 659	5 956	68 753

О невысоком уровне социально-экономического развития региона свидетельствует прежде всего значения показателя валового регионального продукта (ВРП) на душу населения, более чем в 4 раза отличающегося от среднего по России. При этом уровень фактического конечного потребления домашних хозяйств на душу населения ниже среднего по стране только на 30%, что свидетельствует о высоком уровне дотационности региона и выравнивающем характере межбюджетных трансфертов.

Отраслевая структура региональной экономики представлена прежде всего видом экономической деятельности «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение» - 25,5% (5,4% в РФ), оптовой и розничной торговлей – 10,1% (14,2% в РФ), сельским хозяйством – 10,5% (4,1% в РФ), строительством – 11,9% (5,4% в РФ), образованием - 10,0% (3,0% в РФ). Незначительность промышленной базы экономики региона подчеркивает низкий уровень присутствия видов экономической деятельности, связанных с добычей полезных ископаемых и обрабатывающими видами деятельности – в ВРП Ингушетия суммарно их доля составляет всего 4,2% против 30,3% в РФ. При наличии разнообразной минерально-сырьевой базы с достаточно благоприятными условиями разработки, что было подчеркнуто выше, можно сделать вывод, что потенциал нефтяных и газовых месторождений, запасов строительных материалов используется недостаточно. Республика Ингушетия в настоящее время является энергетически дотационным регионом (единственным в СКФО, где в настоящее время не производится электроэнергия), что также не может не сказаться негативно на темпах и уровне ее экономического развития.

Характер институциональных преобразований в экономике определяется уровнем развития малого и среднего предпринимательства, доля которого в ВРП региона в 2020 г. составляет 21,1% (22,5% в среднем по РФ).

Состояние рынка труда региона является производным от комплекса проанализированных выше факторов и условий. Так, для Республики Ингушетия одной из ключевых проблем региона, затрагивающих возможности выхода на траекторию модернизации, является устранение деформаций на рынке труда [7]. За последние 10 лет, начиная с 2010 года, в численность рабочей силы увеличилась на 42% и составила в 2020 г. 261 тыс. чел. (таблица 3).

Таблица 3 – Основные показатели состояния и динамики рынка труда Республики Ингушетия [3]

	2017	2018	2019	2020	Справочно: РФ, 2020
Численность рабочей силы, тыс. чел.	247	253	259	261	74923
Уровень участия в составе рабочей силы, %	72,3	72,9	72,9	71,7	62,0
Среднегодовая численность занятых, тыс. чел.	180,5	181,1	187,8	182,2	69550,3
Уровень занятости, %	53,6	53,7	53,7	50,4	58,4
Уровень занятости населения в трудоспособном возрасте, %	57,6	57,6	57,9	55,4	77,8
Численность безработных, тыс. чел.	65,6	66,4	68,2	77,7	4321,3
Уровень безработицы, %	26,3	26,3	26,4	29,8	5,8
Нагрузка незанятого населения, состоящего на регистрационном учете в органах службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию, человек	34,2	36,0	169,1	186,0	1,7
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, (в %от общей численности населения субъекта	30,3	30,4	30,5	30,0	12,1

Уровень участия в рабочей силы, т.е. вовлеченность в трудовые процессы лиц соответствующего возраста, является одной из самых высоких в стране и составляет 72,9%. При этом показательно, что среди всех регионов Северо-Кавказского федерального округа у Республики Ингушетия самая высокая доля участия в рабочей силе среди женщин (67,0%) и лиц, проживающих в сельских поселениях (71,3%), что можно считать индикаторами достаточно активного характера политики на рынке труда и ее нацеленности на различные социально-демографические группы населения.

Вместе с тем указанные выше особенности региональной демографической и экономической ситуации определяют и выраженную специфику рабочей силы региона. Прежде всего обращает на себя внимание тот факт, что высокий уровень участия в рабочей силе «формируется» высоким уровнем безработицы в регионе, а не высоким уровнем занятости. При этом занятость населения в трудоспособном возрасте является одной из самых низких в стране – при значении показателя в среднем в России 77,8% в Республике Ингушетия занятыми является около 55% трудоспособных граждан, что опять-таки свидетельствует о недостатке рабочих мест и трудоизбыточном характере регионального рынка труда. Также высокий уровень рождаемости объективно приводит к тому, что из численности занятых «выбывают» лица, отсутствующие на работе в связи с отпуском по уходу за ребенком от 1,5 до 3-х лет; обучающиеся в учебных заведениях и т.д.

Интересным также является тот факт, что при низкой доле лиц старше трудоспособного возраста в регионе и как следствие пенсионеров, в расчете на одного пенсионера в регионе приходится всего 1,61 занятого, что соответствует среднему показателю по стране, но никак не коррелирует в тем обстоятельством, что население в регионе является самым молодым в стране и, следовательно, должно быть самым экономическим активным и вовлеченным в трудовую деятельность и занятость.

Однако структура рабочей силы в разрезе различных характеристик не является достаточно рациональной и эффективной. Прежде всего обращает на себя внимание распределения работников по видам экономической деятельности и самый высокий удельный вес занятых в сфере торговли – почти 20%. Занятость в сельском хозяйстве составляет 17%, практически равна численность занятых в обрабатывающем производстве и образовании. Подобное распределение занятых вполне характерно для региона с аграрно-индустриальным характером экономики, характеризующимся масштабными программами государственной поддержки. Об этом также свидетельствует распределение работников по формам собственности организаций. Своеобразный антирекорд региона – почти 86% работников организаций заняты в государственном и муниципальном секторе – свидетельствует о крайне низком уровне развития предпринимательства. Основным работодателем в регионе является государство, что говорит о достаточно низкой степени развития рынка труда как такового.

Также напряженной является структура рабочей силы с точки зрения соотношения занятых и безработных. Численность безработных составляет 68 тыс. чел., уровень безработицы – 28,8%. Выраженную территориальную специфику имеет состав безработных, в котором численно доминируют женщины (59%, что является самым высоким показателем в стране). Безработные в Ингушетии являются также самыми молодыми (средний возраст 31,2 года, более половины безработных находятся в возрастной группе 20-29 лет). и одними из самых образованных в стране (высшее образование имеют 30,6% безработных) [8].

Анализ напряженности на рынке труда приводит к следующим результатам. При коэффициенте напряженности 516,9 человек на одно вакантное место (рассчитанном как отношение среднегодовой численности безработных (по методологии МОТ) к среднегодовому числу вакансий, сообщенных работодателями в органы службы занятости населения), аномально высоким даже для регионов Северо-Кавказского

Федерального округа, в Ингушетии достаточно длительное среднее время поиска работы – 6,9 месяца (55 место в стране) и высокий удельный вес длительной, более 12 месяцев, безработицы – 21,6% (53 место в РФ).

Важным моментом является так же мониторинг и логистика миграционных процессов в СКФО, для предупреждения поступления дешевой рабочей силы и без того трудоизбыточный регион [9]. Как отмечалось выше, в настоящее время в регионе наблюдается миграционный прирост населения, сменивший механическую убыль, наблюдавшуюся на протяжении 1990-2000-х гг., и являющийся одним из факторов роста численности населения, в том числе рабочей силы.

Очевидно, что состояние рынка труда региона не только сдерживает переход на инновационное развитие, но и в целом препятствует возможности стабилизации социально-экономической ситуации. Закономерным итогом низкого уровня занятости, высокий безработицы и напряженности рынка труда является самый низкий в стране уровень жизни населения, измеряемый прежде всего показателем «Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (%)», значение которого составляет в регионе 30,0%.

Таким образом, развернутый анализ состояния рынка труда Республики Ингушетия с позиции исследования взаимовлияющих и взаимообуславливающих его состояние факторов позволяет сделать следующие выводы:

- регион характеризуется низким уровнем социально-экономического развития (слаборазвитая и сверхдотационная экономика аграрно-индустриального типа, самые высокие показатели бедности и безработицы);

- традиционно активное репродуктивное поведение населения Республики Ингушетия обуславливает не только наиболее высокие в РФ естественные воспроизводственные характеристики, включая рождаемость и естественный прирост населения, но и создает повышенное давление на региональный рынок труда, формируя избыточное предложение рабочей силы;

- состояние современного рынка труда региона характеризуется наличием ряда проблем, основная из которых – высокий уровень безработицы и напряженность, обусловленная несоответствием кадровых потребностей работодателей и профессиональных способностей людей, претендующих на работу, дефицитом рабочих мест, сезонным фактором, в силу которого происходит высвобождение работников и рост безработицы в 4 и 1 кварталах года (особенно в сельской местности), постоянным ростом численности выпускников образовательных организаций, не имеющих опыта работы, сложностями в трудоустройстве отдельных социально-демографических групп (женщины, инвалиды, лица предпенсионного возраста и другие) [10];

- при разработке и реализации государственной политики на рынке труда, формирования и управления территориальной моделью занятости населения необходимо учитывать ключевые социально-демографические тенденции, особенности территориально-отраслевой структуры региональной экономики и иные факторы и условия.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Немерюк Е.Е., Аникин Л.С. Формирование регионального рынка труда и факторы, влияющие на его развитие // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-regionalnogo-rynka-truda-i-factory-vliayuschie-na-ego-razvitie>
2. Оздоева, М. М. А. Природно-климатические особенности Республики Ингушетия / М. М. А. Оздоева, М. М. А. Оздоева // Advances in Science and Technology : Сборник статей XIII международной научно-практической конференции, Москва, 16 марта

- 2018 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Актуальность.РФ», 2018. – С. 116-120.
3. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: Стат. сб. / Росстат. – М., 2021 / URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf
 4. Сапралиева, Д. О. Естественное движение населения Республики Ингушетия, рождаемость и младенческая смертность / Д. О. Сапралиева // Рефлексия. – 2021. – № 3. – С. 17-21.
 5. С чем связана низкая смертность в Ингушетии и Чечне? // URL: https://stav.aif.ru/dontknows/s_chem_svyazana_nizkaya_smertnost_v_ingushetii_i_chechne
 6. Таргимов Х. Самая низкая смертность среди пенсионеров в Ингушетии // URL: <https://gazetaingush.ru/news/samaya-nizkaya-smertnost-sredi-pensionerov-v-ingushetii>
 7. Барахоева Л.Р., Арсельгова М.А. Проблемы социально-экономического развития Республики Ингушетия // Вестник ВУиТ. 2018. №3. /// Л.Р.Барахоева, М.А.Арсельгова. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-respubliki-ingushetiya>
 8. Официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по Северо-Кавказскому федеральному округу <https://stavstat.gks.ru/>
 9. Орцханова, М. А. Напряженность на рынке труда, пути снижения (на примере Республики Ингушетия) / М. А. Орцханова, М. И. Китиева, Ф. Я. Полонкоева // Colloquium-Journal. – 2017. – № 10(10). – С. 120-123
 10. Региональные рынки труда в новых экономических условиях URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/346/427t0sggji8w6cuuw7263hy1mna08jlm.pdf>

УДК 331
ББК 65.24

Михалкина Д.А.,
аспирант, преподаватель (ЮФУ)
г. Ростов-на-Дону, Россия
mihalkina@sfedu.ru

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В НЕСТАБИЛЬНОЙ СРЕДЕ

Аннотация: В настоящее время особое влияние на развитие человеческих ресурсов оказывает цифровая трансформация и нестабильность экономики. В связи с этим возникает потребность в выявлении ключевых социально-психологических факторов развития человеческих ресурсов.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, развитие, нестабильность экономики, цифровизация.

Мы живем в мире нестабильности: продолжающаяся пандемия Covid-19, региональные и локальные конфликты, рекордные климатические изменения, пожары и штормы и т.д. Во многих международных отчетах документируются эти проблемы и инициативы и предлагаются рекомендации о способах их решения. При этом в нынешних реалиях проблемам развития человеческих ресурсов внимания уделяется меньше. Это определило фокусировку данного исследования на выявлении факторов развития человеческих ресурсов в условиях высокой нестабильности.

Неопределенность и нестабильность не обязательно должны приводить к негативным результатам. Контекст трансформаций и перемен может также изменить представление о том, что возможно или желательно, открывая новые возможности для расширения человеческого развития по четырем аспектам способностей: достижения в области благосостояния (обычно доминирующий фокус оценок прогресса и политики), свободы в области благосостояния, свободы организации и достижения деятельности организации.

Технологические достижения привели к значительному улучшению человеческой жизни и процветанию. Они являются двигателем экономического роста — стимулируют промышленную революцию, строительство городов, обеспечивают передвижение человеческих ресурсов и различных товаров. Однако технологические инновации не реализуются в вакууме и не опосредованы от социума: развитие технологий сопряжено с развитием человечества. Социальный, экономический и политический выбор в отношении того, куда могут быть направлены инновации, на какие приоритеты они нацелены, определяет, как меняются технологии и как инновации способствуют человеческому развитию. Примером выступает пандемия Covid-19. Достижения в области науки и производства позволили разработать множество высокоэффективных вакцин против Covid-19 в рекордно короткие сроки, что является важным достижением современной науки [3].

В дополнение к повседневной неопределенности, с которой люди сталкивались с незапамятных времен, сейчас мы «плывем по неизведанным водам, оказавшись в трех изменчивых перекрестных течениях»:

- Опасные планетарные изменения антропоцена.
- Стремление к радикальным социальным преобразованиям наравне с промышленной революцией.
- Колебания поляризованных обществ [6].

Преодолению этого нового комплекса неопределенности препятствуют постоянные лишения и неравенство в развитии человеческого потенциала. Прошедшее десятилетие привлекло внимание к неопределенности, но менее освещенными были способы, с помощью которых неопределенность способствует незащищенности и наоборот. Различия в возможностях и результатах между нациями и внутри них отражаются на непостоянстве, с которым люди сталкиваются в своей жизни, и взаимодействуют с ним. Ситуацию усложняет меняющийся геополитический порядок, который изменяет многостороннюю

Глобальные кризисы накапливаются: глобальный финансовый кризис, климатический кризис и пандемия Covid-19, надвигающийся глобальный продовольственный кризис. Существует понимание, что какой бы контроль человек ни имел над своей жизнью, он зависим от внешних экстерналий, что нормы и институты, на которые мы привыкли полагаться для обеспечения стабильности и процветания, не справляются с задачей сегодняшнего комплекса неопределенности. Чувство незащищенности растет почти повсеместно — тенденция, которая формируется по меньшей мере десять лет и которая появилась задолго до пандемии Covid-19 и сопутствующего ей спада в глобальном человеческом развитии [7].

Еще одна область нестабильности — это процесс цифровизации общества. Цифровизация в значительной степени дезориентирует человека, связано это с тем, что мир переориентируется на искусственный интеллект, и уже известные профессии трансформируются в нечто новое, дополненное цифровыми и информационными навыками и компетенциями [4].

Современный человек подвержен посягательствам на его цифровую безопасность, информацию о практически любом человеке можно получить, воспользовавшись его

цифровым двойником. И эта автономная жизнь цифрового мира включает: 1) Интернет вещей; 2) Самоорганизация сетей; 3) Цифровая реальность как признак отбора в социуме; 4) Страх и недоверие к информации [2].

Перечисленные составляющие цифрового мира формируют пул тревог и триггеров стресса для человека. Кроме цифрового стресса, огромное воздействие на человеческие ресурсы оказывают экономические и политические потрясения.

Еще в 1996 году Дэниал Гоулман выпустил книгу «Эмоциональный интеллект: почему это может иметь большее значение, чем IQ» [1], которая положила начало социальному эмоциональному движению. Он выделил пять навыков социального эмоционального обучения, которые вполне целесообразно использовать для понимания того, какие навыки необходимо развивать для нормализации процесса развития человеческих ресурсов:

- Эмоциональное самосознание – знание того, что человек чувствует в любой момент времени, и понимание влияния этих настроений на других.
- Саморегуляция – контроль или перенаправление эмоций; предвосхищение последствий до импульсивного действия.
- Мотивация – использование эмоциональных факторов для достижения целей потребностей процессом обучения и упорства перед лицом препятствий.
- Сопереживание – восприятие эмоций других.
- Социальные навыки – управление отношениями, вдохновение других и стимулирование желаемых ответов от них [1].

Говоря о развитии человеческих ресурсов, важно выделять тот факт, что оно является важнейшим фактором успеха процесса цифровой трансформации. Современные компании имеют отделы кадров, которые управляют и оптимизируют этот ценный стратегический ресурс, который важен для развития человеческих ресурсов.

Развитие человеческих ресурсов является основой для управления, развития и оптимизации навыков, компетенций. Компании, в частности, имеют много внутренних и внешних возможностей для развития и улучшения своей рабочей силы. Эти возможности могут включать неформальное обучение, такое как работа с высококвалифицированными специалистами, программы наставничества с опытными членами и коучинг менеджеров.

В качестве альтернативы стратегия может носить формальный характер, который может включать в себя зачисление на обучающие курсы, внедрение организационных изменений, занятия и обучение консультантами или сотрудниками. Успешные организации понимают и ценят важность развития человеческих ресурсов. Организации должны направлять сотрудников по персонализированным путям роста на основе их разнообразных навыков и способностей и внешних факторов воздействия на человеческие ресурсы.

Развитие сотрудников может быть особенностью обучения без отрыва от производства, хотя могут потребоваться дополнительные финансовые инвестиции. По мере того, как сотрудники берут возможности для развития, чтобы получить больше опыта и знаний, они могут взять на себя руководящую роль. Все это связано с тем, что цифровое общество требует организации процесса обучения на протяжении всей жизни. Сотрудники на руководящих должностях также получают выгоду от целенаправленного обучения управленческому обучению. Обучение включает не просто курсы повышения квалификации, но и обучение по формированию навыков адаптации, психологической устойчивости. Результатом являются более прочные отношения между работниками, более сплоченная рабочая среда, которая способствует большему сотрудничеству в организации и, в конечном счете, приводит к повышению производительности

результатов и стабильной обстановке в коллективе. На рисунке 1 изображена двухуровневая структура Развития человеческих ресурсов в современных реалиях.

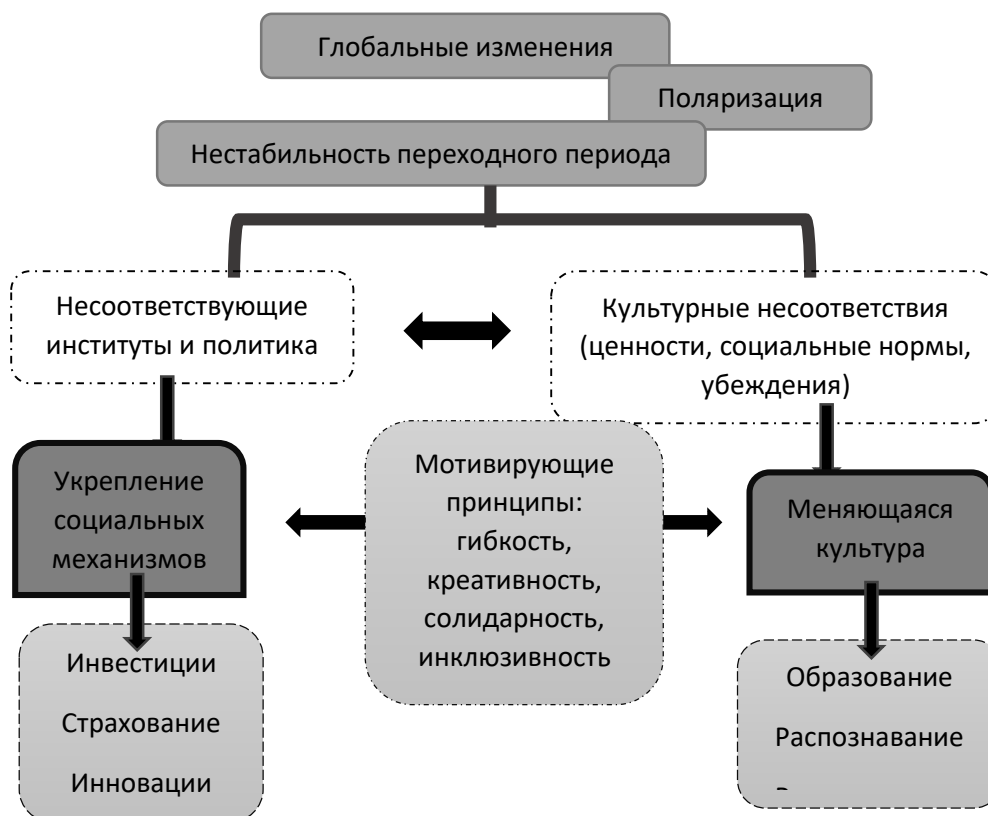


Рисунок 1 – Двухуровневая структура для трансформации процесса развития человеческих ресурсов [5]

Целью развития человеческих ресурсов является построение отношений между работодателем и работником, инвестируя в человеческие ресурсы. Дополнительными результатами являются улучшение коммуникации, повышение компетентности, мотивация, и при этом корпоративная культура доверия создала среду, способствующую успеху человека и целей работодателя. К ключевым преимуществам относятся следующие:

- По своей сути преимущества развития человеческих ресурсов обнаруживаются путем развития сотрудников для расширения навыков, знаний и образования с помощью надлежащих каналов обучения и образования, с помощью которых рабочая сила лучше подходит для достижения или превышения целей компании.
- Развитие лидерства улучшает, инструктирует и направляет внутри организации
- Оптимальная работа, выполненная квалифицированными специалистами
- Здоровая корпоративная культура, которая облегчает управление организацией, так как меньше времени тратится на исправление плохого поведения и коммуникационных споров.

Исходя из представленных преимуществ развития человеческих ресурсов, важно выделить инструменты данного развития:

- Обучение сотрудников: включает брендинг работодателя во все коммуникации, чтобы постоянно продвигать восприятие вовлеченности работодателей во всей организации.
- Программы развития карьеры сотрудников: дорожные карты карьерного роста, включая образование, сертификаты, навыки и опыт.

- Наставничество/коучинг: объединение высококвалифицированных сотрудников с менее опытными сотрудниками, которые демонстрируют большой потенциал, позитивно для обеих сторон. Наставник учит подопечного, как выполнять работу более эффективно. Наставник также получает выгоду от развития управленческих навыков и знаний.
- Возмещение расходов на обучение: большинство работодателей приняли и поощряют дальнейшее образование и предлагают гибкость в отношении рабочего времени и обязанностей в течение этого процесса.
- Организационное развитие: понимание того, как цели компании могут быть достигнуты с помощью образовательных дорожных карт, которые приводят к карьерному росту [8].

Повышение уровня человеческого развития путем расширения свобод и достижений в области благосостояния и свободы действий – это открытый процесс, наполненный новыми возможностями. Неопределенность и нестабильность является частью этого процесса, и по мере того, как человеческая изобретательность раздвигает границы возможного, неизбежно возникают новые непреднамеренные последствия, хорошие и плохие. А новые вызовы могут означать простор для новых возможностей. Чтобы процветать в условиях неопределенности, важно как предотвращать негативные последствия благонамеренных действий, так и использовать возникающие возможности.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ/Д. Гоулман//М.: «Манн, Иванов и Фербер». 2013. - 560 с.
2. Михалкина Д.А. Проектирование развития человеческих ресурсов в контексте цифровой трансформации экономики/ Д. А. Михалкина// Современные проблемы управления в социально-экономических системах: цифровая трансформация экономики, культуры и общества : материалы IV международной научно-практической конференции (Ростов-на-Дону, 25–28 апреля 2022 г.) / отв. Ред А.Д. Мурзин ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2022 – 392 с.
3. Михалкина Е.В. Тренды развития рынка труда в постпандемический период /Е.В.Михалкина//В сборнике: Цифровая экосистема экономики. Сборник статей по итогам VII-й международной научно-практической видеоконференции. Ростов-на-Дону, 2020. С. 19-24.
4. Никитаева А. Ю., Михалкина Д.А. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровой экономики: стратегическая перспектива / А. Ю. Никитаева, Д. А. Михалкина // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика, 2019. – Т. 21. – № 4. – С. 152-161.
5. Составлено автором по результатам исследования.
6. Харари Ю.Н.Homo Deus.Краткая история будущего/Ю.Н.Харари; [пер. с англ. А.Андреева]. – М.: Синбад,2019. – 496 с.: ил.
7. Bachelet, M. Human Rights and Democracy in the Digital Age./ M.Bachelet// Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Geneva.– 2022. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.ohchr.org/en/statements/2022/04/human-rights-and-democracy-digital-age>
8. Bak-Coleman, J., and Bergstrom, C. A High- Speed Scientific Hive Mind Emerged from the Covid Pandemic/ J. Bak-Coleman, C. Bergstrom//Scientific American. – 2022. – 326(3): 34–36.

УДК 316.48
ББК 60.5

Омельченко Ю.С.,
магистрант РГЭУ(РИНХ), УПЗ-831
yulya.omelchenko.2020@mail.ru

Клименко С.А.,
магистрант РГЭУ(РИНХ), УПЗ-831
klimenko3006@icloud.com

Суржиков М.А.,
д.э.н., профессор РГЭУ(РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
2980135@mail.ru

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТНИКАМИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ОРГАНИЗАЦИИ ПУТЕМ СОЗДАНИЯ МЕЖСМЕННЫХ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

Аннотация: В статье рассматривается феномен управления конфликтами как повышение трудовой эффективности работников. Рассматривается проблема возникновения конфликтных ситуаций в бизнес-структурах организации, а также возможные варианты их разрешения.

Ключевые слова: конфликты, повышение качества, организация, бизнес-процессы.

Управление конфликтами – важная задача опытного управленца, пренебрегая которой, он создает в организации нарастающее непонимание между сотрудниками. Согласно проведенным исследованиям, менеджеры тратят на разрешение конфликтных ситуаций в среднем одну пятую рабочего времени. Поэтому важная задача любого руководителя – конструктивно использовать конфликты, предотвращать их негативные последствия [2].

Конфликтом называют ситуации, при которых интересы обеих сторон не совпадают. При этом действия одного участника спора направлены на то, чтобы оппонент не достиг желаемого результата. Такое противодействие мешает сотрудникам сконцентрироваться на общих целях организации и качественной работе: члены коллектива вынуждены трудиться в эмоциональном напряжении, что значительно снижает концентрацию.

Причины конфликтов позволяют определить методики решения возникших споров. Эти причины делят на три группы:

1. Факторы, мешающие индивиду выполнять свои функции. К ним относятся нарушения коммуникаций между подразделениями, недостаточная оснащенность техников, отсутствие мотивационных бонусов.

2. Причины, обусловленные социально-психологическими факторами. Конфликты данной группы происходят из-за несовпадения взглядов сотрудников, различия темпераментов, методов достижения главной цели [3].

3. Причины, связанные с переменами в деятельности организации. В большинстве случаев, ими становится новое руководство, изменение производственных процессов или внедрение сложного программного обеспечения.

В данной работе будет рассмотрена взаимосвязь между управлением конфликтами и повышением качества выполнения работниками бизнес-процессов.

Бизнес-процессом называется определенный порядок действий с использованием ресурсов, материалов, технического оборудования и методов управления.

Последовательность действий осуществляется непрерывно для того, чтобы продукция поступала к потребителю.

Говоря простыми словами, процессом можно назвать некоторый поток деятельности, который в результате непосредственных действий перемещается от одного человека к другому. В более сложных случаях поток перетекает из одной организации в другую.

Процессом называется работа, которая завершена по содержанию, времени и логической очередности. Процесс состоит из последовательности элементарных действий (операций), которые нужны для изготовления экономического продукта.

Бизнес-процесс представляет собой заданную последовательность операций с определенным входом и выходом, в ходе которых используются конкретные ресурсы. В результате бизнес-процесса выполняется работа или оказывается услуга для использования внешним или внутренним потребителем.

Бизнес-процесс состоит из горизонтальной внутренней иерархии действий, которые функционально связаны между собой. Окончательной задачей каждого бизнес-процесса является выпуск определенной продукции или составляющих ее частей.

Бизнес-процессы можно разделить на следующие категории:

— Процессы, в результате которых осуществляется производство конечной продукции. Реализация данной продукции приводит к получению дохода бизнесом.

— Процессы управления и планирования. Они тесно увязаны с эффективностью планирования и распределения доходов, которые образуются при реализации продукции.

— Ресурсные процессы. Такие процессы осуществляют перемещение ресурсов в нужное место.

— Процессы преобразования. Данные процессы имеют вспомогательный характер. Они используются в тех случаях, когда для достижения конечных результатов необходимо внести изменения в существующие технологии.

Для эффективной работы бизнес-процессов необходимо своевременное и продуктивное урегулирование конфликтов.

Для организаций характерно обилие межгрупповых конфликтов, которые, в свою очередь, подразделяют на горизонтальные (между подразделениями) и вертикальные (между различными уровнями организации). Нельзя однозначно утверждать, что все межгрупповые конфликты деструктивны.

Если конфликт существует в пределах нормы, то от него может исходить положительный эффект. Спорные ситуации могут повышать усилия сотрудников в работе для достижения поставленных целей, выделить скрытые проблемы организации, которые следует устранить. В то же время слишком большой конфликт может привести к негативным последствиям для организации [6].

Чтобы не довести его до предельных масштабов, нужно грамотно изучить причины возникновения и выбрать дальнейший путь их урегулирования. После выделения причин зарождения конфликта, выбираются пути их разрешения.

Для любого конфликта целесообразно определить его стадию:

— Зарождение конфликта. Первоначальный этап, вызванный негативным отношением к какой-либо ситуации. Он характеризуется отсутствием четко сформулированных позиций – недовольство членов коллектива проявляется в виде поведения: раздражительность, гнев или демонстративное безразличие к работе.

— Формирование. Члены коллектива делятся на группы, исходя из занимаемых сторон конфликта. Происходит своего рода консолидация в зависимости от их желаний, то есть отношение к ситуации у всех негативное, а требования разные.

— Пик конфликта. Умеренное недовольство перерастает в яростное противостояние. Конфликт больше напоминает не спор разумных людей, а «поле боя». Стороны могут идти на действия, дискредитирующие оппонента, ставя во главу собственные желания.

— Угасание. Заключительная стадия конфликта, на которой обозначаются итоги спора. Можно свидетельствовать о благоприятном или деструктивном исходе.

Конфликт в бизнес-структурах организации – это проблема, всегда актуальная для любого хозяйствующего субъекта, независимо от его сферы деятельности, численности сотрудников и прочих аспектов. Спорные ситуации внутри фирмы представляют собой вполне нормальное общественное явление, способ социального взаимодействия, существующий во всех общественных системах, который приносит не только разрушительные последствия, но и является причиной, движущим фактором улучшения общества и отдельного человека [4].

В связи с этим важно уметь выявлять истоки, начало зарождения конфликта, направлять его течение в верное русло, т.е. уметь скоординировать конфликтную ситуацию и получить от него конкретный положительный результат.

Иногда конфликтные ситуации позволяют избавиться от противоречий между сторонами спора и прийти к единому решению, устраивающему обоих оппонентов. Работа в коллективе подразумевает не только общность целей, но и регулярное возникновение несовпадения интересов сотрудников. Межгрупповые конфликты встречаются наиболее часто, и их основными причинами считаются недостаток ресурсов, нарушение коммуникаций, несовместимость целей и взаимозависимость [1].

Для урегулирования спорных моментов руководящему составу необходимо уделять больше внимания обстановке в коллективе, чтобы работники могли сосредоточиться на трудовой деятельности. В зависимости от ситуации выбирается один из следующих пяти стилей урегулирования конфликта:

1. Соревнование: метод, демонстрирующий максимальную эффективность в случаях, когда требуются срочные решительные действия.

2. Уход от взаимодействия: выбирается, когда итог конфликта кажется очевидным пользу одного из оппонентов, например, из-за отсутствия достаточных доказательств правоты противоположной стороны.

3. Поиск компромисса: конструктивный метод, наиболее широко применяемый в современных условиях труда.

4. Сглаживание конфликта: характерно для тех случаев, когда оба человека уважительно относятся друг к другу, способны признать собственную неправоту и выслушать собеседника.

5. Сотрудничество: способ, предполагающий равенство партнеров и длительный процесс переговоров [5].

Исходя из вышеизложенного, для положительного разрешения межгрупповых конфликтов важно определить причины их возникновения, сформулировать ключевые моменты спора и наметить пути их разрешения, учитывающие интересы обеих сторон.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андриенко И.М. Понятие управление конфликтом, его цели, задачи и стратегии // Российская наука в современном мире. - 2019. – с. 99-100.
2. Гордеева М.А. Управление конфликтами в современных организациях // Студенческий. - 2019. - №30-1. - с. 63-65.
3. Казимир А.Н. Современные тенденции и методы управления конфликтами на предприятиях // Актуальные вопросы развития социально-экономических систем. - 2019. - с.226-230.

4. Лепа Р.Н. Управленческие конфликты в современной системе менеджмента предприятия // Научно-технические аспекты развития автотранспортного комплекса. - 2019. - с.359-363.
5. Муртазалиева М.М. Основы управления конфликтами в организации // Наука среди нас. - 2019. - №3. - с.164-168
6. Сивякова Е.А. Современные методы управления конфликтами в организациях // Тенденции развития науки и образования. - 2019. - №49-3. - с.98-102.

Павлюкова А.В.

д.э.н., доцент

Донской казачий государственный институт

пищевых технологий и бизнеса

г. Ростов-на-Дону, Россия

Vikova_T@list.ru

Белов М.Т.

к.соц.н., профессор РГЭУ (РИНХ)

г. Ростов-на-Дону, Россия

Belov717@yandex.ru

К ВОПРОСУ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯ КРИЗИСА

Аннотация: в статье показана роль управления персоналом как важного фактора производственного успеха в условиях кризиса. Вопросы эффективного управления персоналом заслуживают особенного внимания, поскольку стандартная практика управления персоналом в кризис практически не работает, а сложившаяся ситуация способствует проявлению все новых проблем. В большинстве случаев выход из сложившейся проблемной ситуации не всегда зависит только от руководства компании, каждый сотрудник должен внести посильный вклад в решение сложных вопросов. Необходим открытый диалог, который обеспечит доверие и поддержку руководству со стороны сотрудников в период экономического кризиса.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, система мотивации, кризис, трудовое законодательство, трудовой договор, сокращение, увольнение.

Персонал является важнейшим ресурсом любой компании, а умение управлять кадрами – важный фактор производственного успеха. В условиях кризиса вопросы эффективного управления персоналом заслуживают особенного внимания.

Каким образом выстроить работу с сотрудниками в кризисный период? Чем мотивировать их в такое нестабильное время? С помощью чего настроить трудовой коллектив на позитивное восприятие ситуации в экономике? Какие принципы мотивации использовать? В настоящее время такие вопросы волнуют каждого работодателя. Необходимо учитывать, что стандартная практика управления персоналом в кризис практически не работает, а сложившаяся ситуация способствует проявлению все новых проблем, главной из которых является проблема, порождающая все последующие трудности в управлении кадрами - отсутствие или недостаток стратегического мышления управленцев в условиях активизации кризиса, применение стандартных способов и методов в управлении, а также недостаточное понимание тонкостей в трудовом законодательстве.

Грамотный руководитель должен владеть ситуацией, складывающейся в его компании, предвидеть, по какому направлению и как она сможет развиваться, учитывая экономические изменения не только в стране, но и в отрасли, а также на рынке. [1] Профессиональный управленец должен адекватно оценивать то положение, в котором его компания находится в настоящий момент и совместно с командой сформировать четкий план проводимых антикризисных мер, причем не только для настоящего положения в компании, но и на будущее. Иначе руководящий состав компании будет использовать стандартную практику, не просчитывая последствия от своих действий, что приведет компанию к убытку или полной ликвидации.

Любая компания, оказавшись в кризисных условиях, стремится как можно больше снизить расходы, не анализируя реальную сложившуюся ситуацию, пренебрегая формированием антикризисного плана развития. Первым делом руководители начинают уменьшать расходы на персонал, надеясь, что ситуация улучшится. [2] Вследствие этого и проявляются проблемы в управленческой деятельности. Снижение расходов на персонал начинают с отмены доплат, премий и надбавок, снижают соцпакет. Затем работодатель пытается найти способ уменьшить заработную плату. Руководство компаний пытается провести эти мероприятия как можно быстрее, полагая, что кризис в финансовой сфере дает полное право на такие действия, а законодательные нормы остаются в стороне.

Еще одним способом, который нередко используют работодатели в компаниях - сокращение штата работников, своеобразное устранение «лишних» работников, не задумываясь, почему до наступления финансового кризиса этот персонал не был «лишним» в работе. Соответственно опять возникают проблемы и одни из них – проблемы юридического характера. При снижении заработной платы работодатели руководствуются статьей 74 ТК РФ, которая является сложнейшей. Данная статья позволяет работодателю изменить условия по трудовому договору в одностороннем порядке, но вследствие причин, которые связаны только с изменением условий труда организационного или технологического характера, а большинство работодателей видят в данной статье только первую часть об одностороннем изменении трудового контракта на свое усмотрение. Они не замечают или не до конца понимают, что в условиях наступления финансового кризиса, без весомых причин, которые связаны с изменением условий труда организационного или технологического характера, не наделены правом в одностороннем порядке менять условия трудового контракта, а тем более снижать заработную плату, а сами по себе экономический или финансовый кризис не могут стать весомым основанием для снижения заработной платы сотрудникам в организации.

Тоже самое касается отмены премий, надбавок или доплат, если эти выплаты являлись частью зарплаты. В случае, когда в документах организации не зафиксировано, какие выплаты с заработной платы сотрудника можно снимать, их бесосновательное сокращение является незаконным. [3] Соответственно, статью 74 Трудового Кодекса следует применять очень осторожно, учитывая все нюансы, которые в ней содержатся. Неграмотное применение закона может привести к тому, что сотрудники компании будут не согласны с изменениями их условий труда, с уменьшением их заработной платы, увольнениями и начнут оспаривать нарушения работодателя в суде. В этом случае компания может потерять квалифицированных работников, а ее расходы при этом не то, что не уменьшатся, а даже вырастут.

Как и в случае со снижением заработной платы, сокращая штат работодатель должен уведомить сотрудников за два месяца до начала мероприятия по сокращению. Но чаще работодатели молча, иногда напористо передают свои сотрудникам уведомления о сокращении без объяснения причин, а работники, получив такое уведомление, находятся в стрессе и думают о поиске другой работы. Соответственно

качество их труда заметно снижается, производительность ухудшается, объемы продаж падают. Работники выходят из-под контроля, подчиняются скорее формально, а рабочее время тратят в большей степени на поиск новой работы. При этом два месяца сотрудники должны получать заработную плату, а при сокращении штата такие выплаты производятся и в последующие месяцы.

Очевидно, что стандартный подход порождает в основном только проблемы в системе управления персоналом, а не снижает расходы. [4]

Часто руководители считают, что траты можно довольно быстро снизить, если сократить определенную часть работников, а выполняемые ими обязанности распределить на оставшихся сотрудников. Работодатели уверены, если увеличить объем работ, а заработную плату оставить на том же уровне, это может оказать положительное влияние на результат. Однако такое управление только ухудшит качество работы, а также может привести к дополнительным судебным расходам, если будет проведено юридически неграмотно.

Безусловно, руководитель не должен полностью отказываться от возможности оптимизировать количество сотрудников, однако проводить такую оптимизацию следует стратегически правильно.

При проведении тщательного анализа для оценки эффективности работы подразделений компании и ее работников можно избежать большинства проблем, таких как: 1) проявление резкого и категоричного нежелания работников трудиться на результат; 2) появление дефицита кадров вследствие ухода опытных и квалифицированных работников; 3) ухудшение внутренней обстановки в коллективе; 4) падение мотивации у оставшихся работников; 5) снижение инициативности сотрудников, что не способствует выходу компании из кризиса.

Неграмотное управление персоналом может привести к утечке за пределы компании конфиденциальной секретной информации, потере клиентской базы, а также уходу сотрудников работать к конкурентам.

Если руководитель избирает в качестве способов для уменьшения расходов и управления только сокращение сотрудников и увеличение объема работы для оставшихся в компании, а также снижение заработной платы, причем совершает такие действия в одностороннем порядке, это свидетельствует о наличии серьезной недоработки в управлении – отсутствие коммуникации между руководством и работниками.

Так как же работодателю вести себя в кризисный период? Логично будет не пытаться снижать расходы, используя массовые увольнения и сокращения. Необходимо искать выход в определении резервов роста эффективности работы. Можно внедрить новую систему организации и оплаты труда, небольшой период времени работать в дистанционном формате, сократить рабочий день или рабочую неделю, т.е. использовать более мягкие новые подходы не только к работе, но и к клиентам.

Чтобы временные изменения в работе компании не встретили негативного сопротивления, были реализованы, руководству необходимо общаться с сотрудниками, рассказывать о реальном положении дел не только в самой компании, но и на рынке в целом, о планах дальнейших действий. Необходимо в мягкой форме объяснять, каких действий ждут руководители от своих сотрудников. Только такой подход позволит более мягко пережить сложное время.

В большинстве случаев выход из сложившейся проблемной ситуации не всегда зависит только от руководства компании. Каждый сотрудник должен внести посильный вклад в решение сложных вопросов. Необходим открытый диалог, который обеспечит доверие и поддержку руководству со стороны сотрудников.

Своевременное информирование по сложившейся ситуации сотрудников, учет их мнений – это реальная возможность сформировать оптимальный план мер по выходу из кризиса, распределить ответственность, а также поддержать работников и укрепить их лояльность к руководству даже в условиях кризиса. При таком подходе и юридически все необходимые изменения возможно будет организовать с наименьшими затратами с использованием соглашений между работниками и работодателями к трудовому контракту, что позволит не только сберечь время и деньги, но и значительно оптимизировать работу.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом / Т. Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
2. Особенности проведения антикризисной политики государства в период пандемии / Павлюкова А.В., Пронина А.А. В сборнике: Управление и экономическая безопасность: страна, регион, малый и средний бизнес (новые вызовы экономики и задачи по развитию МСП страны и региона). сборник научных статей IV Международной научно-практической конференции. Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). Ростов - на - Дону, 2021. С. 114-118.
3. Директор по персоналу. Практический журнал по управлению человеческими ресурсами. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/> (дата обращения 25.11. 2022)
4. Журнал «Справочник кадровика» - сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru/> (дата обращения 26.11. 2022)
5. Сообщество HR-Менеджеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/> (дата обращения 26.11. 2022)

УДК 1400
ББК 6/8

Пашкевич Е.В.,
студент РГЭУ (РИНХ), ОРМЗ-251
г. Батайск, Россия
katena_pashkevich@mail.ru

Бурмистров В.С.,
внешний управляющий ФГУП
«ФЭСКО» г. Москва, Россия
Председатель попечительского совета
БФ «Мамино сердце» г. Рязань, Россия
Burmistr161@gmail.com

Монов Н.А.,
старший тренер сборной России по
греко-римской борьбе в возрасте до 21 года
г. Москва, Россия
Monov3010@gmail.com

ИНТЕГРАЦИЯ СПОРТА И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Аннотация: в статье исследуется процесс формирования лидерских качеств и управленческих компетенций кадрового резерва посредством интеграции элементов спорта и благотворительности в систему управления человеческими ресурсами организаций с учетом специфики актуальных факторов цифровой экономики.

Ключевые слова: управленческая компетенция, лидерские качества, спорт, благотворительность, кадровый резерв, человеческие ресурсы.

Эффективность организации во многом зависит от источников формирования ее персонала, в частности, от качества кадрового резерва как официального (внутрикорпоративного), так и неформального – внешнего, сформированного в процессе хедхантинга.

Приступая к рассмотрению объекта и предмета исследования, мы будем рассматривать кадровый резерв как группу работников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку [6, с. 26].

Говоря о состоящих в резерве управленцах, следует рассматривать не только их профессиональные компетенции, но и социально-психологические, в первую очередь, лидерские качества. Соответственно, эффективность кадрового резерва может быть существенно повышена за счет включения в планы работы с резервистами мероприятий по формированию ценных для организации лидерских свойств: социальных, психологических, а также, и физических.

Содержание категории «лидерство» нами будет рассматриваться исходя из положений одной из основных теорий лидерства, а именно, «Теории черт». В соответствии с этой теорией лидером может стать только человек, обладающий такими качествами как: интеллект, воля, инициативность, энергичность, уверенность, дружелюбие, надежность, красноречие и др.. [1, с. 502]. Решающим же фактором в формировании лидера является достижение им успеха в конкурентном, то - есть соревновательном процессе.

Рассмотрим направления работы с кадровым резервом исходя из следующих задач формирования лидерских качеств.

1. Формирование качеств, необходимых для занятия лидерской позиции в группе конкурирующих резервистов, и подготовка к лидерству в коллективе будущего подчиненного подразделения.

2. Ориентация резервистов на достижение не только личного лидерства в своей организации, но и за ее пределами путем выведения своего предприятия на передовые позиции в отрасли и на рынке.

В рамках первого направления считаем необходимым обратить внимание на возможность использовать логику и технологии спортивных соревнований как для выдвижения и обоснования авторитета лидера, так и для формирования его будущей команды.

Актуальность включения элементов спорта в систему подготовки кадрового резерва предприятий обосновывается тем, что и на государственном уровне наблюдается выраженная тенденция усиления внимания к спорту и здоровому образу жизни. Спортивные мероприятия поощряются в организации работы с персоналом органов государственного и муниципального управления. Сдача норм ГТО стала обязательной для всех образовательных учреждений. Согласно Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года по указу Президента необходимо увеличить долю граждан, занимающихся спортом, до 70 % путем мотивации населения, активизации спортивно-массовой работы на всех уровнях и в корпоративной среде.

В значительной мере достижению указанной цели будет способствовать активное внедрение цифровых технологий в развитие и обеспечение спортивной деятельности.

В ходе панельной дискуссии «Национальные цели развития – 70 % спортивного населения к 2030 году: способы достижения и риски. Цифровизация как инструмент и

ресурс» на форуме «Digital.Sport», прошедшем 8-10 сентября 2022г. в Казани, при поддержке АНО «Цифровая экономика» в рамках IX Международного форума «Россия – спортивная держава», была сформулирована позиция в отношении перспектив внедрения цифровизации в систему организации спортивной деятельности. В итоговой резолюции форума было зафиксировано: «Достижение национальной цели, поставленной Президентом, невозможно без применения цифровых инструментов, обмена практиками и решениями, внедряемых в регионах России». Для углубленного исследования данной повестки на площадке АНО «Цифровая экономика», с участием Минспорта России, представителей бизнеса и экспертного сообщества создана рабочая группа «Цифровая трансформация спорта».

Диапазон внедрения цифровизации в спортивной индустрии охватывает такие этапы как подготовка спортсменов, электронный документооборот и ведение электронных журналов спортивных организаций, организация и цифровое обеспечение выступлений спортсменов, трансляция соревнований, формирование цифровых компетенций болельщиков (как присутствующих на стадионах, так и наблюдающих соревнования в онлайн режиме).

Сформированная в ходе спортивных соревнований самооценка и бойцовский дух руководителя определенно сказываются на выборе им стиля поведения, характере взаимоотношений с подчиненными и руководством, восприятии производственных проблемам, стремлении к достижению повышенных личных и корпоративных профессиональных целей.

Обобщенно характеризуя концепцию использования спорта для обеспечения кандидатам успеха в период их пребывания в резерве и в предстоящем выполнении руководящих функций можно отметить, что спорт является позитивно ориентированным управляемым конфликтом. При этом следует учитывать и негативные аспекты развития соревновательных процессов. В частности, феномен «мутации» направлений спортивного соперничества – переход от соревнования за лидерство в достижении рациональных, позитивных и общественно-полезных целей к соперничеству исключительно ради публичной демонстрации своего превосходства, безотносительно того в какой форме проявляется оспариваемое превосходство.

С учетом последнего обстоятельства нами была обозначена вторая задача совершенствования работы с кадровым резервом: «Ориентация резервистов на достижение личного лидерства не только в своей организации, но и за ее пределами». С помощью спорта могут формироваться лидерские качества будущего руководителя, необходимые для приведения к победе как его самого, так и его команды и всей организации.

В этом случае особое значение приобретает общественная значимость цели спортивного соперничества. Это может быть, как предоставление на рынок востребованного продукта деятельности организации, так и достижение общественно значимых «универсальных» целей, в частности, благотворительных.

Благотворительность представляет собой оказание помощи тем, кто в ней нуждается. Важной, отличительной чертой благотворительности является добровольный выбор вида, времени, места и содержания помощи [4, с. 23]. Благотворительность развивает в личности будущего руководителя качества человека сердечного, соболезнующего, открытого и понимающего, формирует чувство сострадания, укрепляет моральные устои. Наконец, благотворительная деятельность формирует эмпатию, которая позволит руководителю глубже оценивать социально-психологический климат организации (или всего общества) и принимать более обоснованные и эффективные решения.

Научный прогресс в форме цифровизации распространяется и на

благотворительную деятельность. Привлечение пожертвований через волонтерские благотворительные платформы, чат-боты, CRM-системы за 5 лет выросло в 15 раз. В таких условиях и официальные региональные НКО активно развивают собственные интернет-платформы для сбора средств.

В сфере благотворительности цифровизация не только раскрывает новые возможности, но и повышает уровень требований к НКО. В цифровой среде появляется все больше информации о количественных показателях эффективности различных форм благотворительных онлайн-акций. Таким образом, индивидуальные доноры и коммерческие структуры получают представление о том, на что конкретно они жертвуют средства и каковы результаты деятельности НКО.

Активное участие в организации «оцифрованных» благотворительных проектов вырабатывает у состоящего в резерве будущего руководителя такие качества как: 1. Цифровая грамотность, навыки управления виртуальной командой в условиях отсутствия детализированной цели, общего физического пространства и четкой иерархии. 2. Умение формулировать свои идеи в доступном виде, приемлемом как для массовой аудитории, так и для профессионалов/экспертов и представителей различных бизнес групп. 3. Навыки работы с базами данных, цифровой этикет и способность к коммуникации как с обезличенной аудиторией в социальных сетях, так и с индивидуальными донорами в e-mail-переписке. 4. Способность к восприятию современных технологий в смежных бизнес-областях, например, использование прогнозов Gartner в области CRM для выявления технологических инноваций и последующего использования их в краудфандинге и фандрайзинге.

Интеграция спорта и благотворительности может реализоваться в различных формах социальной проектной деятельности. Есть основания выделить два наиболее распространенных типа спортивных и одновременно благотворительных проектов.

1. Инициативные волонтерские проекты. В качестве примера рассмотрим проект «Чайные бега» обеспечивающий сбор средств для детей с онкологическими заболеваниями – подопечных фонда «Живи, малыш». «Чайные Бега» объединяют людей стремящихся к здоровому образу жизни и помощи нуждающимся. Проект предоставляет возможность спортсменам-любителям реализовать себя на беговом поприще, а также оказать выбранному фонду материальную поддержку. На базе этой идеи создается самостоятельное коммьюнити, завязывается дружба, общение продолжается и вне запланированных встреч. Для кого-то «Чайные бега» средство самоутверждения, для кого-то – повод познакомиться с новыми людьми, поделиться спортивными навыками, провести тренировку, сделать фото, видео, вести социальные сети. Для кого-то – просто возможность хорошо и необычно провести время воскресным утром. Это проект, который объединяет равнодушных людей, которые при других обстоятельствах никогда бы не встретились. Проект «Чайные бега» динамично распространяется в городах России. Помимо достижения благотворительных и спортивных целей проект дает возможность организациям-спонсорам презентовать для самой широкой аудитории свою социальную программу и свой бренд, а также активизировать и задать новые направления в работе со своим кадровым резервом. В частности, включая в планы работы с резервом такой элемент как спортивное соревнование за право завоевать приз и лично передать его в благотворительный проект, приобретая тем самым бинарный статус «Победитель-Благотворитель».

2. Спортивно ориентированные проекты региональных некоммерческих организаций и широкопрофильных благотворительных фондов. В качестве примера можно представить Благотворительный Фонд «Мамино сердце».

Особенность фонда в том, что он ориентирован не только на сбор и распределение пожертвований, но и на мобилизацию функционального потенциала предприятий, и

личных компетенций профессионалов, стоящих на позициях социальной ответственности, патриотизма и гуманизма. Объектом заботы фонда являются нуждающиеся в поддержке граждане России, в том числе жители регионов, недавно вошедших в состав Российской Федерации, а также лица, находящиеся в пунктах временного размещения беженцев.

«Мамино сердце», совместно с крупными партнёрами и спонсорами устраивает культурно-массовые мероприятия и обучающие мастер-классы в сфере кулинарии, образования, медицины; организует психологическую поддержку граждан, попавших в трудную жизненную ситуацию, в частности, связанную с СВО.

Спортивные проекты фонда ориентированы на два направления

1. Развитие физической культуры и укрепление здоровья населения;
2. Гражданско-патриотическое воспитание, физкультурное просвещение и развитие детей и молодёжи.

Примером первого направления является участие фонда «Мамино сердце» в реализации федерального проекта «Лыжня здоровья» на призы Заслуженного мастера спорта, двукратной чемпионки Параолимпийских игр в Сочи Светланы Коноваловой. Указанный проект входит как отдельный компонент в масштабный проект партии «Единая Россия» - «Единая страна – доступная среда». Данный проект призван обеспечить всем группам населения условия для занятий физической культурой и спортом, в том числе, за счет повышения уровня обеспеченности населения объектами спорта.

Основной задачей второй группы спортивных проектов фонда «Мамино сердце» является формирование у молодежи гражданско-патриотического мировосприятия, развитие лидерских и корпоративных компетенций, приобщение к здоровому образу жизни, добру, единству.

К проектам этого типа фондом привлекаются заслуженные спортсмены, известные в России и в мире. Так, в Академии единоборств в Рязани для воспитанников Академии и спортивных секций, а также для детей из пунктов временного размещения беженцев организован мастер-класс чемпионки мира по кикбоксингу, чемпионки Европы по боксу и кикбоксингу, мастера спорта Светланы Андреевой. Там же для спортсменов и воспитанников секций греко-римской борьбы планируется мастер-класс призера чемпионата мира, чемпиона Европы, чемпиона России, Заслуженного мастера спорта России, Старшего тренера сборной России по греко-римской борьбе в возрасте до 21 года Николая Монова.

Внимание фонда «Мамино сердце» к спортивным единоборствам объясняется пониманием того, что именно эти виды оказывают наиболее сильное влияние на формирование в личности спортсмена качеств, необходимых для будущего лидера, руководителя, патриота. При этом следует на первый план выделить такой вид как греко-римская борьба. В дальнейших публикациях нами будет представлено развернутое обоснование того, что этот вид спорта, несмотря на кажущуюся архаичность, обладает особо мощным потенциалом развития лидерских характеристик личности.

Рассмотрение вышеописанных спортивных проектов фонда «Мамино сердце» позволяет сделать вывод о том, что благотворительная деятельность не только раскрывает возможность повышения эффективности кадрового резерва за счет привлечения резервистов (будущих руководителей) к организации спортивных мероприятий, но и формирует важные социальные, психологические и физические качества у детей и молодежи вовлекаемой в массовые спортивные мероприятия, организуемые благотворительными фондами.

Благотворительность и спорт в их чистом виде – два противоположно направленных, но балансирующих друг друга вектора современного мира. Как на государственном уровне проявляется тенденция активизации спортивно-

соревновательного духа населения ради возвращения физически здорового поколения, так и на личностном уровне множество равнодушных людей все более активно принимает участие в благотворительных взносах в фонды помощи нуждающимся людям, а также тем, кто в настоящий момент выполняет свою патриотическую миссию в ходе СВО. Внедрение цифровых технологий в сфере спорта и благотворительности позволяет активизировать и повысить эффективность обоих этих процессов.

С корпоративной точки зрения интеграция спорта и благотворительности открывает перспективы перед стоящими в резерве будущими управленцами. Даже опыт простого участия в мероприятиях проекта, не говоря уже об опыте организаторов, является исключительно полезным для формирования социальных, психологических и физических качеств будущего руководителя/лидера.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бендас, Т. В. Психология лидерства : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. В. Бендас. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 502 с.
2. Вагин, Игорь Вожак, или лидер в России / Игорь Вагин. - М.: АСТ, Астрель, Транзиткнига, Харвест, 2017. - 368 с.
3. Елсуков Л.А. Благотворительность как эффективный инструмента социального PR / Л.А. Елсуков, Г.А. Салихов, А.Ю. Заруднева // Новый путь российской экономики: импортозамещение, инновационность, экономическая безопасность : сб. ст. по итогам Междунар. науч.-практ. конф. – Уфа, 2020. – С. 22-25. – Электрон. копия сборника доступна на сайте Науч. электрон. б-ки eLibrary. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41686131> (дата обращения: 05.11.2022). – Доступ после регистрации.
2. Кадровые резервы - это... Формирование кадрового резерва. Работа с кадровым резервом – с. 14. [Электронный ресурс] - URL: <http://fb.ru/article/143038/kadrovyie-rezervyi-eto-formirovanie-kadroвого-rezerva-rabota-s-kadrovym-rezervom> (дата обращения: 05.11.2022).
3. Селезнев Д. Формирование кадрового резерва: пошаговая инструкция – с. 26. [Электронный ресурс] - URL: <http://hr-portal.ru/article/formirovanie-kadroвого-rezerva-poshagovaya-instrukciya> (дата обращения: 05.11.22).
4. Синева Н.Л. Роль системы кадрового менеджмента инновационной организации в управлении развитием персонала В сборнике: Экономика, управление, финансы Материалы Международной научной конференции. 2011. С. 101-103.
5. Синева Н.Л., Яшкова Е.В., Плесовских Г. А., Шипулло М.С. Деятельность кадровой службы в условиях цифровизации российской экономики// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 1 (27). С. 148-153.
6. Тыжнева А.А., Чуркина О.Ю. Работа с кадровым резервом в рамках кадровой деятельности организации// Новое поколение. 2017. № 13 (3). С. 208-212.

УДК 2964
ББК 6/8

Попенко М.В.,
магистрант РГЭУ(РИНХ), УПЗ-831
г. Ростов-на-Дону, Россия
Deremova@list.ru
Бурмистров С.В.,
к.э.н., доцент РГЭУ(РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
sviaz@rambler.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ С УЧЕТОМ ФАКТОРОВ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация: В данной статье исследуется важность применения цифровых технологий в процессе повышения квалификации медицинского персонала, а также предлагаются мероприятия, способствующие повышению эффективности процесса переподготовки медицинских кадров

Ключевые слова: персонал, повышение квалификации, здравоохранение, цифровые технологии, мотивация кадров

На сегодняшний день система здравоохранения успешно развивается технически благодаря существованию различных цифровых технологий, цифровой социальной среды, цифровых инструментов и цифровых следов. Ярким примером таких инструментов служат определенные цифровые платформы, на которых обучается и в дальнейшем работает медицинский персонал, тем самым повышая свою квалификацию, что в дальнейшем, безусловно, сказывается на повышении стоимости кадрового капитала, увеличении организационного потенциала предприятия в отношении своего кадрового состава, а также на развитии всей организации в лице ее ключевых работников [1, с. 54].

Между тем эффективность данного обучения персонала может быть сведена к минимуму при условии отсутствия у сотрудников мотивации к освоению новых технологий. Следовательно, можно сделать определенный вывод, исходя из которого несмотря на самые высокие технологии, ожидаемый результат подобного мероприятия едва ли будет положительным, если у обучаемого не наблюдается желания к совершенствованию в этой области [2, с. 27].

Как известно, существует множество различных организаций в разных отраслях социально-экономической сферы, однако в целом все они подвержены действию подобных процессов, а факторы, влияющие на их развитие, являются по сути общими для всех отраслей, поскольку от них зависит напрямую динамичное развитие персонала и дальнейшее его эффективное использование в работе предприятия [3, с. 117].

Но даже при наличии общих положений и закономерностей, которые прослеживаются в каждой сфере, имеются и определенные нюансы, связанные со спецификой данной отрасли, что требует при их изучении более детального и целенаправленного подхода в формировании спецификации компетенций персонала и совершенствовании корпоративных технологий, применяемых в развитии персонала [4, с. 301].

Персонал медицинских организаций мы выбрали в качестве главного объекта для нашего изучения.

Муниципальные городские больницы и больницы скорой медицинской помощи являются организациями, в которых реализуется система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, что очень важно для российской сферы здравоохранения. Сотрудники медицинских учреждений (50 медицинских работников МБУЗ «Городская больница №1 имени Н.А. Семашко города Ростова-на-Дону и 50 медицинских работников МБУЗ Городская больница скорой медицинской помощи №2). представляют целевую аудиторию предлагаемых программ обучения, его внедрения в систему здравоохранения и последующей оптимизации.

Уровень готовности персонала к коллективному обучению мы определили с помощью определённого исследования.

Результатом нашего исследования является деление сотрудников на две основные группы по стилям реагирования на инновационные изменения в работе, одна из которых придерживается реактивного стиля (40 респондентов, 40 %), а другая реализующего (40 респондентов, 40 %). В данном коллективе четко прослеживается готовность к таким изменениям. И все же в любом коллективе существует так называемая «консервативная» прослойка сотрудников, для которых существуют определенные сложности с проводимыми изменениями и связано это прежде всего с негативным настроением этих людей и с трудностью их убеждения в необходимости проведения пересмотра и развития своих компетенций. Но процент самых ярких сторонников консервативного отношения к своей работе сравнительно небольшой, так как он составляет всего 8%, равно как и наиболее активных приверженцев противоположных взглядов, которых лишь 10%.

Мы связываем данную особенность в исследуемом коллективе с его определенными гендерными и возрастными особенностями, поскольку персонал МБУЗ «Городская больница №1 имени Н.А. Семашко города Ростова-на-Дону и МБУЗ Городская больница скорой медицинской помощи №2, на базе которых проведено исследование, состоит в большей степени из женщин (количество женщин среди сотрудников в 2021 год – 80%). При этом мы учитываем и средний возраст коллектива (48 лет в 2021 году).

Известно, что возраст сотрудников влияет на адаптацию к изменениям в осуществлении деятельности, связанной с внедрением новых технологий и это обстоятельство требует от руководства предприятия работы с коллективом для предотвращения негативных реакций, связанных с трудностями адаптации сотрудников. Добиться значительных успехов в такой работе возможно благодаря использованию комплекса методов, включающих в себя консультации, информирование персонала в обязательном порядке, а также беседу при необходимости с каждым сотрудником с целью его мотивирования [5, с. 210].

Реализаторы и демонстранты реактивного стиля составляют большинство от общего числа сотрудников, для которых разрабатываются программы цифрового обучения.

Для оценки мотивации персонала медицинской организации была применена методика К. Замфир, учитывающая такие параметры мотивации, как направленность и сформированность.

Сама по себе мотивация профессиональной деятельности представляет собой сложный системный процесс, включающий в себя также разнонаправленность и многообразие форм [6, с. 123].

Существуют две основные разновидности мотивации – внешняя и внутренняя.

Внешняя мотивация представлена находящимися вне личности обучающегося факторами, которые ко всему прочему, являются ее источниками, тогда как внутренней присущи потребности и интересы обучающегося, связанные с происходящими внутри организма процессами и представляющие собой определенную совокупность причин и

стимулов поведения [7, с. 82]. Результатом опроса являются сопоставляющиеся между собой и рассчитывающиеся три значения:

- ВМ – внутренняя мотивация,
- ВОМ – внешняя отрицательная мотивация,
- ВПМ – внешняя положительная мотивация.

Проанализировав полученные результаты, несложно выявить сформировавшиеся у большинства сотрудников продуктивные мотивационные комплексы.

Количество обучающихся сотрудников, располагающих преобладанием внутренней мотивации над положительной внешней и имеющих наиболее продуктивные комплексы, составляет 60%. Внешняя же положительная мотивация превосходит в свою очередь отрицательную. Такие мотивационные комплексы имеют сотрудники, у которых отмечается заинтересованность в обучении и актуализованные потребности в профессиональном развитии, удовлетворение которых возможно благодаря организации обучения. На непродуктивный мотивационный комплекс, в котором внешняя отрицательная мотивация является преобладающей приходится 10%.

Сформированная направленность на профессиональное развитие в сочетании с сильной выраженностью внутренней мотивации присуща 50% сотрудникам, стремящимся к получению и усвоению новых знаний и навыков.

Более низкая образовательная программа в сравнении с остальным персоналом характерна для 20 % сотрудников, у которых отмечаются слабые мотивационные профили.

По результатам проведенного исследования становится очевидным факт наличия готовности персонала медицинского учреждения к обучению внедряемым новым цифровым технологиям в сочетании со сформированной продуктивной мотивацией и отсутствием признаков явной неготовности к предстоящим изменениям.

Установлено присутствие высокой степени заинтересованности кадрового состава в появлении этих изменений в обучении, связанных с профессиональным развитием в трудовой деятельности и в самосовершенствовании в выбранной специальности.

Ознакомление с программами, используемыми в вышерассмотренных организациях, а также результаты вышеуказанного социологического исследования являются основанием для разработки рекомендаций, целью которых является совершенствование системы повышения уровня квалификации медицинского персонала, и в которых учитываются факторы внедрения элементов цифровизации в сфере здравоохранения.

Таким образом, данные мероприятия будут способствовать улучшению ряда факторов, таких как:

- гибкость системы последиplomного образования для практического врача;
- экономическая эффективность для учреждения;
- высокое качество и стандарты образования за счет реализации комплексных информационных программ, основанных на использовании передовых педагогических информационных технологий;
- возможность получения практическим врачом непрерывного последиplomного образования по месту жительства без отрыва от основного места работы;
- повышение имиджа медицинского учреждения;
- оптимизация потока пациента,
- снижение числа врачебных ошибок,
- улучшение доступности медицинской информации для персонала,
- предоставление пациенту высококачественной медицинской помощи.

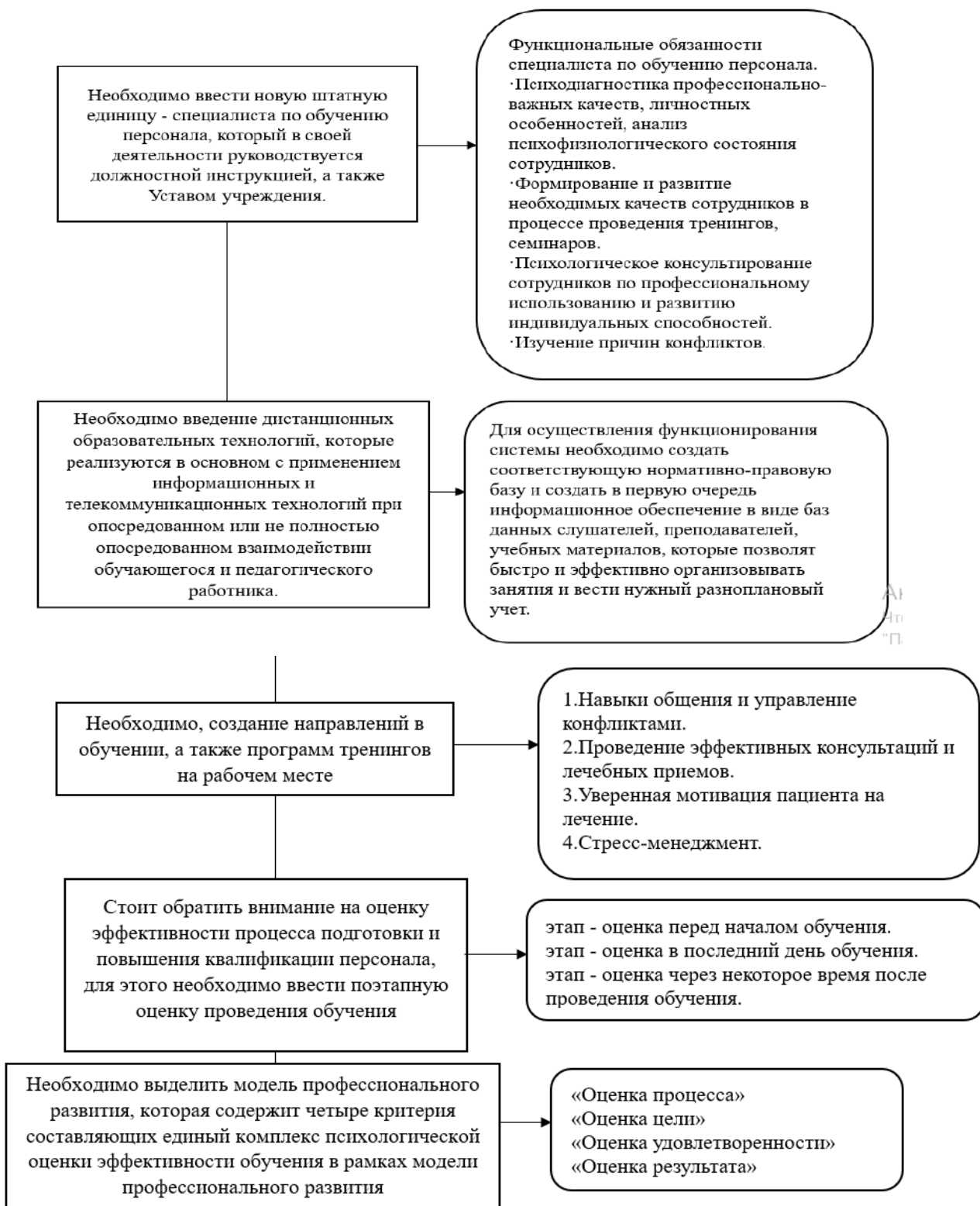


Рисунок 1 – Мероприятия по совершенствованию процесса подготовки и переподготовки медицинских кадров

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Михайлова Ю.В., Сон И.М., Сохов С.Т. Состояние и перспективы развития кадрового потенциала системы здравоохранения //Здравоохранение РФ. – 2008. - №1. – С. 52-67.

2. Базарова, Т.Ю., Еремина, Б.Л. Управление персоналом/ под ред. Базарова - С. 24-30.
3. Аширов, Д.А. Организационное поведение / Д.А. Аширов. — М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2006. — 355 с.
4. Егоршин, А.П., Управление персоналом. 4-е изд., испр. — Н. Новгород: НИМБ, 2003. — 720 с.
5. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика. Электронный учебник, под ред. В.Р. Веснина. — М.: КНОРУС, 2009. — 677 с.
6. Курс для высшего управленческого персонала. - М.: Экономика, 2015. - 808 с.
7. Лобанова, Т.Н. Банки: организация и персонал. Современная концепция управления. Специализированный обучающий кейс-курс / Т.Н. Лобанова. - М.: БДЦ-пресс, 2016. - 108 с.

Синюк Т.Ю.

к.э.н., доцент РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
t_sinyuk@mail.ru

OKR В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В последнее время концепция OKR приобретает все большую значимость и актуальность, многие исследователи считают возможным ее адаптацию в управлении маркетингом, персоналом, стратегическом менеджменте. В рамках данной статьи приводится обзор исследований по применению, внедрению и адаптации OKR в управлении персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, OKR, KPI, управление по целям

Скитева Е.И. [1] определяет OKR как стратегический инструмент управления персоналом, который при этом не затрагивает систему мотивации персонала и отражают количественную оценку результатов с привязкой к их срочности. Следует отметить, что далее в работе автор отмечает, что «принцип наглядности позволяет использовать систему как метод мотивации». С нашей точки зрения в данной формулировке есть несколько противоречий, во-первых, автор не владеет категориальным аппаратом и не различает понятия. В толковом словаре Ожегова С.И. [2] приводится определение системы, как определенного порядка расположений, связей, действий или формы организации чего-либо, а метод определяется как «способ теоретического исследования и практического осуществления» или как способ достижения цели. Соответственно система не может быть методом. Во-вторых, спорным представляется момент реализации системы мотивации персонала на современном этапе без элемента поощрения, как меры признания заслуг материального и морального характера сотрудника, отражающего принцип воздействия с целью стимулирования. Иными словами, если из системы мотивации убрать признание и стимулирование, то возникает вопрос на чем же она основана? Отметим также, что по мнению автора внедрение системы OKR позволяет достигать результативности в достижении показателей, при этом фонд оплаты труда не изменяется. Основной движущей силой по мнению Скитевой Е. И. становится самоконтроль.

Наша позиция заключается в том, что мы не согласны с мнением автора и полагаем недостаточным наличие только механизма самоконтроля для обеспечения показателей эффективности и результативности деятельности сотрудников. Если фонд оплаты труда не меняется у сотрудника вне зависимости от достигнутых им результатов,

то возникает вопрос, зачем сотрудникам производства, к примеру, производить 100 деталей вместо 60 в день при одинаковом уровне оплаты труда.

Зарождение концепции OKR пошло из концепции Управления по целям, разработанной П. Друкером, но в отличие от основного стратегического принципа целеполагания – SMART, OKR во главу угла ставит амбициозность, иными словам недостижимость цели, так как если вы получаете максимальный балл – единицу, то это значит, что вам или вами была поставлена не амбициозная цель и вы ее достигли без особых усилий, если вы или ваш сотрудник получает 0,4 балла и ниже, то считается, что ваш фокус внимание и целевые действия не верны и нуждаются в корректировке.

OKR не является механизмом или инструментом оценки сотрудников – это система отражающая вклад каждого сотрудника в достижение целей все организации, утверждает Rick Klau [3]. По опыту компании Google количество показателей OKR для сотрудников не должно превышать шести, рекомендуется ежеквартальные OKR не менять, тогда как годовые могут быть более гибкими. При этом внедрение системы OKR предполагает полную открытость к показателям OKR каждого сотрудника. Основная задача OKR это вовлечь сотрудника и повысить его производительность за счет осведомленности целей компании в целом и обеспечить прогрессивное развитие компании.

Если говорить о практики применения OKR то среди российских компаний можно отметить такие как Авито, Циан, среди зарубежных – Google, Amazon, Twitter, Netflix и другие. Если внимательно проанализировать компании внедряющие (заявившие о внедрении и применении) OKR, то можно отметить, что в большинстве случаев это либо высокотехнологичные компании, либо сектор интернет торговли или услуг. Кроме того, также это одни из лидеров в своей сфере. Примеров применения в малом и среднем бизнесе нами пока не выявлено.

Компания Product Lab [4] в 2022 году провела исследование о применении OKR в России и СНГ. Исследователи пришли к выводу, что в настоящее время наибольшую востребованность приобретает синтез OKR и KPI. Кроме того «23% привязывают бонусную систему мотивации к достижению плановых значений OKR [4]» и при этом в большинстве случаев это представители крупного бизнеса – 10% от опрошенных.

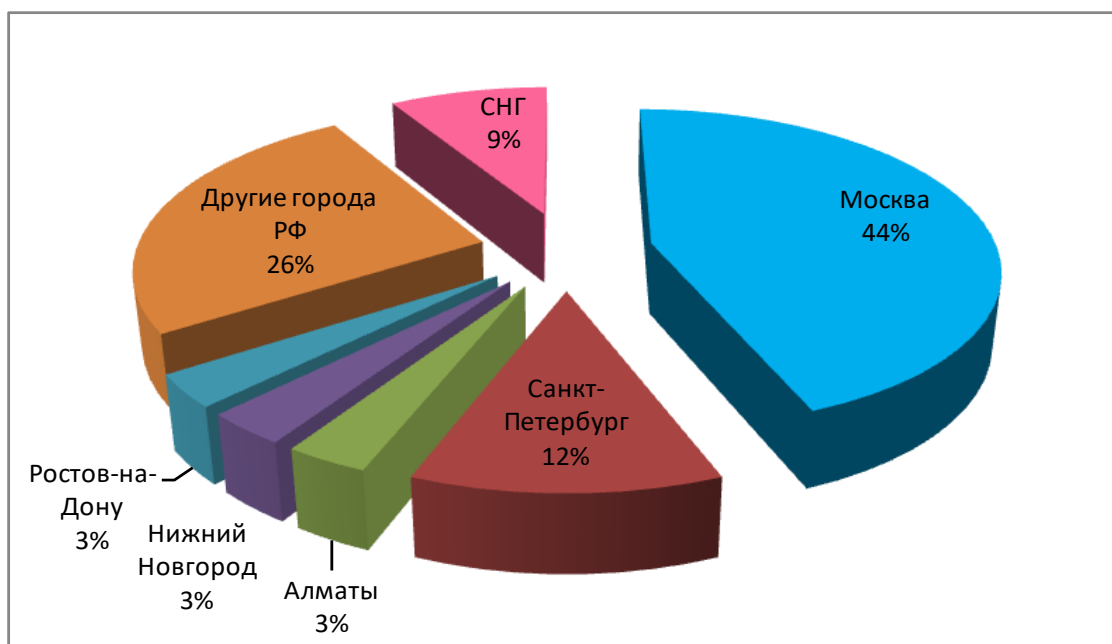


Рисунок 1 – Географическая принадлежность компаний, использующих OKR на территории РФ и СНГ, из числа участников опроса (составлено автором по [4])

В исследовании участвовало 184 компании. На рисунке 1 представлена географическая принадлежность респондентов. Из рисунка видно, что наибольшая доля респондентов приходится на г. Москву и г. Санкт-Петербург. Таковая ситуация объяснима, так как это города-миллионики – лидеры по экономическому и технологическому развитию в РФ.

На рисунке 2 представлен тренд популяризации концепции OKR среди опрошенных.

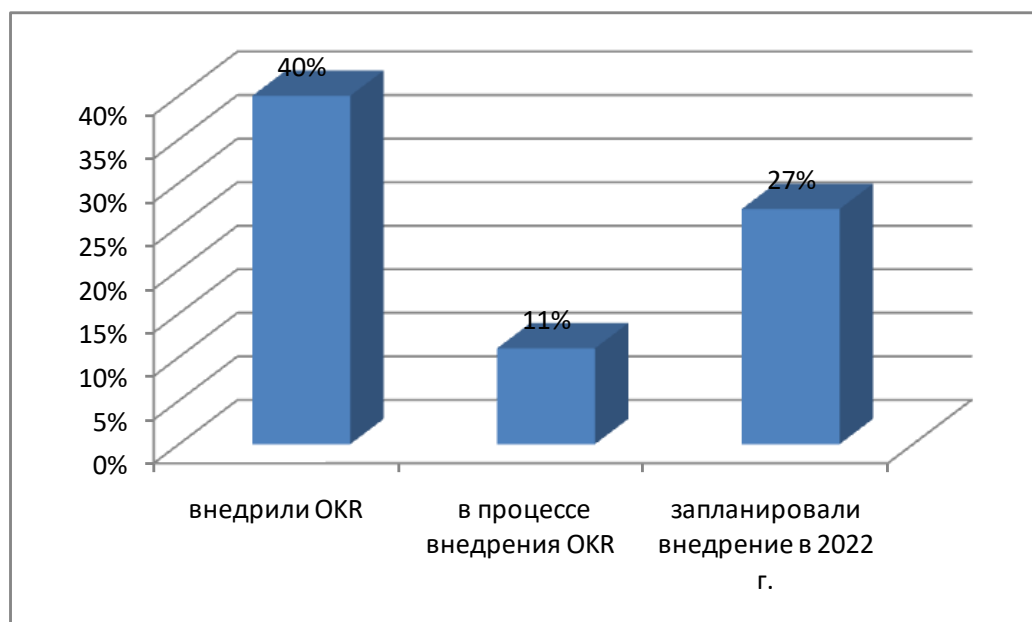


Рисунок 2 – Востребованность концепции OKR (составлено автором по [4])

Из рисунка видно, что 78% опрошенных респондентов уделяют внимание данной концепции.

На рисунке 3 отражена представленность респондентов, участвовавших в опросе по секторам.

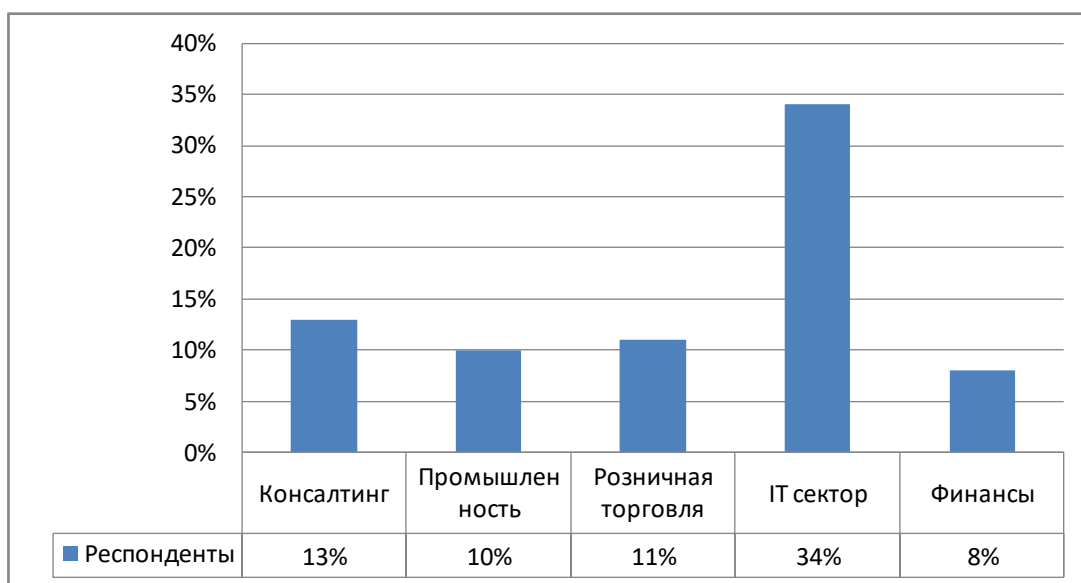


Рисунок 3 – Представленность выборки по видам деятельности (составлено автором по [4])

Из рисунка видно, что лидирующую позицию, среди участников опроса, а именно представителей российских компаний и компаний из стран СНГ, занимает ИТ сектор.

Отметим также, что по данным отчета 31% респондентов отмечают слабую мотивацию сотрудников к внедрению ОКР, а для сектора В2С недостаточная мотивация сотрудников к применению ОКР достигает 33%.

Т.А. Костина, С.Н. Ларин отмечают, что этот метод целесообразно применять при формировании как текущих, так и стратегических планов развития человеческого капитала предприятия [5].

Резюмируя результаты данного исследования справедливо отметить, что ОКР как концепция управления персоналом требует дополнительного и более тщательного изучения.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Скитёва Е.И. Стратегическое управление персоналом в условиях цифровизации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2021. №12-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-upravlenie-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 11.10.2022).
2. Толковый словарь Ожегова. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=28751> (дата обращения: 11.10.2022).
3. Rick Klau How Google sets goals:OKRS. - URL: <http://www.gv.com/lib/how-google-sets-goals-objectives-and-key-results-okrs>
4. Исследование ОКР в России и СНГ 2022. Июнь 2022// Product Lab. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://productlab.ru/okr_survey_2022#reg (дата обращения: 18.10.2022).
5. Костина Т.А., Ларин С.Н. КРІ и ОКР как инструменты оценки результативности профессиональных и управленческих компетенций персонала: характеристика, преимущества и ограничения // XXI Всероссийский симпозиум «Стратегическое планирование и развитие предприятий». DOI: 10.34706/978-5-8211-0783-1-s1-25

УДК 355.237.1
ББК 6/8 - 60.82

Соколова И.А.,
бакалавр МИРЭА – Российского
технологического университета,
г. Москва, Россия
sokolova.irina.upbo.01.19.2001@gmail.com

Винтер Н.М.,
к.э.н., доцент МИРЭА – Российского
технологического университета,
г. Москва, Россия
pnm@list.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ STEM-СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРИМЕРЕ ГК «РОСАТОМ»

Аннотация: В статье исследуются мероприятия, реализуемые ГК «Росатом» для подготовки STEM-специалистов. Это позволяет компании внести свой вклад в решение актуальных проблем на рынке труда и привлечь в организацию квалифицированных кандидатов с высоким потенциалом

Ключевые слова: рынок труда, STEM-специалисты, ГК «Росатом», подготовка

Россия богата ресурсами, но, как не раз отмечал Президент нашей страны Владимир Путин, главный ее «золотой запас» - это люди [5]. Из-за ускорения темпов научно-технического прогресса именно люди, способные создать любой продукт, становятся основным источником мирового лидерства. Одной из наиболее значимых задач современных отечественных систем управления персоналом является эффективное развитие всех способностей персонала для обеспечения высокой конкурентоспособности и роста финансовых показателей субъектов хозяйствования [1].

Но ситуация на российском рынке труда напряженная. Во-первых, снижается популярность инженерных специальностей – согласно отчету Министерства науки и высшего образования, по числу поданных за сентябрь 2021-2022 годов абитуриентами заявлений инженерные специальности не попали в десятку лидеров [2, с. 20]. В структуре миграции инженеры составляют наибольшую долю. В 2021 году доля инженеров в общем объеме миграции специалистов составила 42,25% [7]. В 2022 году объемы миграции IT-специалистов побили все рекорды - в течение только февраля, марта и апреля 2022 года Россию покинули более 120 тысяч представителей данной когорты работников, и только 1/3 из них вернулась обратно [7]. При этом рост заработных плат IT-специалистов до 500 000 рублей в апреле 2022 года вследствие формирования дефицита работников данного качества и беспрецедентные меры поддержки от государства с целью удержания программистов в стране не снизили объемы оттока кадров данного качества [7], что говорит о нерелевантности описанных стимулов. Однако потребности в цифровизации экономики, развитии промышленности, а значит и в технических кадрах, растут. Рассмотрим рисунок 1, подготовленный на основе исследования экспертов Высшей школы экономики.

Ранг	Профессии	Области STEM	Индекс значимости
1	Физик		1,00
2	Математик		0,51
3	Химик, инженер-химик		0,28
4	Разработчик программного обеспечения		0,05
5	Агроном, инженер сельскохозяйственного производства		0,04
6	Аналитик данных (data scientist)		0,04
7	Геодезист-топограф		0,04
8	Инженер-технолог		0,03
9	Специалист по кибербезопасности		0,03
10	Биофизик		0,03
11	Инженер-механик		0,03
12	Биоинформатик		0,03
13	Инженер-строитель		0,02
14	Горный инженер		0,02
15	Инженер по электротехнике		0,02

Легенда:  Естественные науки (Science)  Технологии (Technology)  Инженерия (Engineering)  Математика (Mathematics)

Рисунок 1 – ТОП-15 STEM-профессий в России на 2021 год (по данным ИСИЭЗ НИУ ВШЭ) [4]

По индексу значимости технические специальности лидируют. Но сегодня мало быть просто инженером. Новая образовательная STEM-модель компетенций сформировалась на базе компетенций в области информационных технологий, с которыми у работника должны органично сочетаться знания, умения и навыки в других

сферах – естественных наук, инженерии, математики. От STEM-специалиста требуется, конечно, наличие развитых soft-skills [8]. Серым цветом в таблице выделены строки с теми специальностями, которые востребованы на мировом рынке в целом [4], поэтому России нужно бороться за свои кадры!

Основным посылом XXIII Саммита HR-директоров России и стран СНГ стала забота о людях – представители профессионального сообщества апеллировали к расширению программ корпоративных социальных политик компаний, направленных на решение социально значимых проблем с целью предотвращения всеобщего кризиса, предпосылки к которому налицо. Государственная корпорация «Росатом» не раз становилась лауреатом и победителем премии «Хрустальная пирамида», которую вручают компаниям на упомянутом Саммите за лучшие в сложившихся условиях управленческие решения. От успеха «Росатома» зависит развитие многих отраслей – военной, космической и так далее. Поэтому компания понимает свою ответственность за ситуацию в стране в целом. «Стать лучшими в раскрытии человеческого потенциала» – миссия ГК «Росатом». Успех госкорпорации на Саммите является доказательством ее социальной ориентированности. Кроме решения социально значимых проблем, мероприятия компании позволяют ей привлечь в корпорацию перспективных специалистов. По словам директора по информационным технологиям ГК «Росатом» Евгения Абакумова, сказанным на конференции IT Core 9 ноября 2022 года, «молодежь – наше будущее, как будущие сотрудники атомной отрасли они будут обеспечивать нашу технологическую независимость. Наше большое желание – на деле показать заинтересованность в молодых STEM-специалистах» [3]. Единая цифровая стратегия 3.0. компании ориентирована на стратегические цели корпорации до 2030 года и на содействие реализации национальной программы «Цифровая экономика РФ», одним из разделов которой является подготовка цифровых кадров в соответствии с потребностями рынка [3]. В рамках статьи предлагаем рассмотреть мероприятия корпорации, направленные на решение проблем рынка труда в России за счет подготовки STEM-специалистов.

Согласно Стратегии развития молодежи до 2025 года компании имеют право восполнять пробелы школьного воспитания. Корпорация начинает взаимодействовать с детьми с дошкольных образовательных учреждений. На сайте компании детям предлагаются легкие и захватывающие онлайн-игры про атомную отрасль. «В дошкольном образовании был период, когда нашей задачей считали лишь одно - подготовку детей к школе. Педагоги разучились играть. Это было ошибкой» - отмечает руководитель проекта Школа «Росатома» Наталья Шурочкова. Игровой формат с использованием digital-технологий является инструментом легкого освоения специфики сложного труда на объектах корпорации. Также на сайте компании можно пройти несложные квизы. «Шапочка из фольги vs заряженные частицы: что вы знаете о радиации?» - один из таких цифровых опросников, где в доступной форме рассказано о влиянии на здоровье атомной энергетики, специфика развития отрасли.

Выбрать профессию по призванию – сложная задача, так как у большинства школьников отсутствует опыт работы. Для них ГК «Росатом» разработала комплексный трек профессиональной ориентации «Школа — ВУЗ — Росатом» с IT уклоном. В школах трек реализуется через Атомклассы, которые открываются в школах, расположенных в городах присутствия компании. В Атомкласс можно попасть по результатам Метапредметных олимпиад. Также дети посещают IT-Лектории, Школу проектов, участвуют в Международных умных каникулах, организуемых компанией.

В рамках трека в МИФИ организован Digital Центр «Росатома». Так как IT-компетенции являются сквозными и необходимыми для специалистов любых отраслей, в Центре проводятся занятия по информационным технологиям для всех желающих,

таким образом компания расширяет IT-модули в программах обучения различных направленностей – технических и гуманитарных.

В третичном образовании компания вовлекает студентов в проектную деятельность в рамках компании. Ежегодно более 3 000 студентов проходят практику в организациях атомной отрасли, 67% из которых затем трудоустраиваются на предприятия отрасли. Но даже если студент не пойдет в «Росатом», это не беда - он сохранит позитивное отношение к компании и будет развивать инженерные идеи в других отраслях, с которыми сотрудничает корпорация.

К 800-летию Нижнего Новгорода государственной корпорацией был реализован флагманский проект, по которому за счет средств компании восстановили историческое здание торгового дома комплекса банка Рукавишников. 6 октября 2022 года в нем открылся культурно-просветительский центр «Академия «Маяк» им. А.Д. Сахарова». Название не случайно – Академия, как маяк, будет освещать путь талантам. Миссия Академии заключается в подготовке инженеров, предпринимателей и ученых. Заместитель генерального директора по персоналу корпорации Татьяна Терентьева отмечает, что «это вклад компании в суверенитет нашей страны – мы должны не просто гордиться своей культурой, но и передавать это чувство тем, кто сегодня обучается в школах и ВУЗах» [5]. В Академии особенно рады видеть школьников и студентов, потому что именно в детстве у человека формируется система ценностей. Поступательное достижение воспитательных целей проекта даст возможность сформировать новую культуру вовлеченности граждан в развитии России, удержать их в стране.

Специфика обучения в Академии позволяет развивать soft-skills учеников. «Сегодня все компетенции развиваются на стыке профессий. Мы проводим конференции и привлекаем на них партнеров к оценке наших программ. По их мнению, большая часть успеха ряда компетенций зависит сегодня именно от soft skills» – отмечает главный эксперт AtomSkills Вадим Тукмачев. На занятиях технического профиля в Академии нет привычных атрибутов академического образования, процесс строится на основе модели активного обучения, которая подразумевает открытые коммуникации, создание сообществ, где поддержка и взаимопомощь являются системообразующими факторами успеха. Таким образом, помимо hard skills, данный формат обучения улучшает и soft skills учеников. В Академии могут пройти подготовку преподаватели и учителя. Через них опыт «Росатома» масштабируется на всю страну, так как учитель расскажет о своих впечатлениях от процесса ученикам.

Помимо патриотического воспитания и обучения граждан, миссия «Академии» направлена на выравнивание возможностей жителей разных субъектов Российской Федерации реализовать свой талант в любых городах нашей страны. Воспитывающая культурная среда городов формирует общую высокую внутреннюю мотивацию к саморазвитию, к труду на благо Родины. Такая мотивация станет стимулом развития неформального образования, социальной активности. Проект по созданию Академии принес компании I место в номинации «Организация с лучшей стратегией Корпоративной социальной ответственности».

Считаем целесообразным увеличить численность объекта интереса программ социальной политики «Росатома». Все дети талантливы, поэтому нужно выявлять латентные способности у детей со средними результатами в учебе. Для проектного формата обучения необходима особая внутренняя мотивация. Актуально параллельное развитие системы оценки абитуриентов Академии с целью выбора для них приоритетных методик подготовки.

Мероприятия «Росатома» эффективны – госкорпорация практически на 100% импортонезависима, что укрепляет национальную безопасность России. Компания

формирует эффективную занятость граждан, укрепляет экономику страны за счет обеспечения рынка труда квалифицированными специалистами пертинентного условиям профиля, формирует гражданское самосознание людей, в целом в стране создает состояние социального спокойствия.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Винтер, Н. М. Актуальные проблемы и тренды подбора персонала в организации / Н. М. Винтер // Russian Economic Bulletin. – 2022. – Т. 5. – № 5. – С. 268-273.
2. Симачёв Ю.В., Федюнина А.А., Кузык М.Г. Новые контуры промышленной политики. – М.: ВШЭ, 2022. – 75 с.
3. Информационные технологии в Росатоме (с изменениями на 06.12.2022) – [Электронный ресурс] – Портал TADVISER – Режим доступа: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Информационные_технологии_в_Росатоме/ (дата обращения 11.12.2022).
4. Наиболее востребованные STEM-профессии и компетенции (с изменениями на 25.08.2022) – [Электронный ресурс] – Портал ИСИЭЗ – Режим доступа: <https://issek.hse.ru/news/499130554.html/> (дата обращения 01.12.2022).
5. Проект «Росатома» – Академия «Маяк» (с изменениями на 06.10.2022) – [Электронный ресурс] – Портал КА Росатом – Режим доступа: <https://rosatom-academy.ru/media/novosti/> (дата обращения 21.11.2022).
6. Путин назвал молодежь опорой России (с изменениями на 20.11.2021) – [Электронный ресурс] – Портал РИА Новости – Режим доступа: <https://ria.ru/20181220/1548320561/> (дата обращения 24.11.2022).
7. Состояние рынка труда в России в ноябре 2022 (с изменениями на 20.11.2022) – [Электронный ресурс] – Портал HRLider – Режим доступа: <https://hrlider.ru/posts/rynok-truda-v-rossii-v-oktyabre-2022/> (дата обращения 02.12.2022).
8. Что такое STEM образование, и почему компании ценят таких специалистов (с изменениями на 10.12.2022) – [Электронный ресурс] – Портал РБК Тренды – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5f6399a69a79471ec02bfe4f/> (дата обращения 11.12.2022).

Суржиков М.А.

д.э.н., профессор РГЭУ (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия
2980135@mail.ru

Бондаренко А.С.

магистрант РГЭУ (РИНХ), УП-821
alya-bondarenko-1999@mail.ru

Деревянская В.В.

магистрант РГЭУ (РИНХ), УП-821
bielova.viktoriiia@mail.ru

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: Статья посвящена процессу адаптации персонала в организации. В данной работе представлены виды, цели и этапы адаптации, рекомендации по улучшению данного процесса. Рассматривается адаптация как способ первичного вовлечения персонала в рабочий процесс и инструмент удержания сотрудников.

Ключевые слова: адаптация, этапы процесса адаптации, методы адаптации, цели, виды адаптации, персонал, управление персоналом.

Трудоустройство на новую работу, новую должность всегда сопровождается стрессом для нового сотрудника. Это не зависит от опыта, навыков и квалификации. Специалистам кадрового отдела хорошо известно, что абсолютно каждый работник - от практиканта до опытного сотрудника – испытывает определенный стресс на новом рабочем месте. Любая перемена в жизни человека – это всегда выход из зоны комфорта, из удобных и привычных обстоятельств. Новый сотрудник боится, что не впишется в сложившийся коллектив, будет чувствовать себя не в своей тарелке. Существует страх сделать что-то не так, нарушить какое-либо правило, вызвать смех коллег или недовольство начальства. Именно поэтому подобрать и обучить достойный и квалифицированный персонал – это важный процесс, но который занимает много времени.

Для успешной интеграции новичков в компанию существует организационный процесс адаптации персонала.

Под адаптацией принято понимать процесс присоединения сотрудника к работе в новой организации при постепенной результативной работе в новых условиях труда. Во время адаптации новый сотрудник оценивает организацию точно также, как организация оценивает своих новых сотрудников. Если этим процессом не управлять и не контролировать его, сотрудник скорее всего покинет должность или же будет долго вливаться в процесс работы [1].

Адаптация является важной частью не только управления персоналом, но и играет роль в работе всей компании и всего коллектива. Специалист в коллективе должен чувствовать поддержку и свою значимость. Если руководство решило повлиять на эффективность внедрения работника в коллектив, процесс следует распланировать - составить перечень действий, которые нужно будет последовательно предпринять для этой цели.

Для того, чтобы новый сотрудник быстрее вошел в процесс работы и влился в команду, необходимо правильно сформировать цели (рисунок 1).



Рисунок 1. - Основные цели адаптации¹

¹ Составлено автором

Уменьшение текучести кадров. Если новый сотрудник чувствует себя некомфортно на рабочем месте, он может начать искать новую работу. Если адаптация проходит успешно, новый сотрудник быстро вливается в коллектив.

Экономия времени (непосредственного руководителя). Адаптация по определенному методу помогает разным отделам организации лучше взаимодействовать для погружения новичка в рабочую среду.

Снижение издержек. Чем быстрее сотрудник включится в рабочую среду, тем быстрее станет работать эффективно и в плюс компании.

Сокращение расходов. Адаптация помогает сотрудникам быстрее влиться в рабочий процесс, тем самым это снижает затраты на обучение.

Повышение производительности. Работодатели хотят, чтобы новые сотрудники как можно скорее стали высокопроизводительными. Адаптация помогает новым сотрудникам достичь производительности.

В научной литературе выделяют следующие виды адаптации: профессиональная, производственная, социально-психологическая, организационно-административная, финансовая, психофизиологическая (таблица 1).

Таблица 1. Основные виды адаптации¹

Вид адаптации	Основная характеристика
Профессиональная	Сотрудник изучает новую сферу умений и навыков, освоения и изучение новых возможностей, оценивает себя профессионально с точки зрения новой работы.
Производственная	В новой организации сотрудник начинает включаться в организационную деятельность, изучать правила, документы.
Социально-психологическая	Входя в новый коллектив и играя там роль нового сотрудника, коллеги, человек должен понимать и принимать ценности и правила, но и также показать себя и оказывать влияние, т.е. стать своим.
Организационно-административная	Ознакомление с историей организации, клиентами и партнерами.
Финансовая	Меняется не только заработная плата, но и могут появиться новые расходы. К примеру, проезд.
Психофизиологическая	В данном виде адаптации происходят изменения не только в психике человека, но и в биологическом функционировании.

Процесс адаптации можно разделить на четыре этапа:

1. Начальный этап – «Оценка уровня подготовленности нового специалиста». Обычно оценка происходит еще до принятия на работу нового сотрудника. На данном этапе необходимо выяснить, выполнял ли специалист аналогичную работу, ознакомлен

¹ Составлено автором

ли он со своими обязанностями, со схемой организации труда, принятой в компании. Эти все данные помогут разработать для нового сотрудника эффективную программу.

Нельзя недооценивать важность адаптации. Специалисты, которые увольняются в первые полгода после начала своей профессиональной деятельности (80% из них) обычно принимают такое решение в первые 2 недели, именно в период адаптации на новом месте[2].

2. Следующий этап обычно должен происходить в первую неделю работы нового специалиста. В него входит знакомство с коллективом, лучше, если это будет в неформальной обстановке, ознакомление с правилами организации, уставом и традициями.

3. Постепенно переходим на этап действенной адаптации. Здесь необходимо максимально сплоченно взаимодействовать и во всем помогать новому сотруднику, поддерживать его идеи, помогать в общении с коллективом и получать от него обратную связь.

4. Завершающий этап процесса адаптации – «функционирование». В данный период времени новый сотрудник уже должен приступить к стабильной и продуктивной работе, с легкостью выполнять свои обязанности. Но бывают такие моменты, которые приводят к плохому исходу событий. Когда новый сотрудник не проходит данные этапы постепенно, тогда процесс адаптации может затянуться на 1-1.5 года работы [3].

Организации, которые позиционируют себя как успешные компании, должны понимать, что продуктивность работы, получение прибыли, хорошая позиция на рынке услуг - это залог крепкого и дружного, что не мало важно, коллектива. Именно поэтому, адаптации персонала уделяется очень много внимания, формируются различные способы и методы для адаптации новых сотрудников.

Разберем некоторые методы более подробно.

1. Обучающие программы для новых специалистов.

Профессиональный вид адаптации подразумевает, что на практике всё усваивается и изучается гораздо быстрее, поэтому если новому сотруднику сразу будут объяснять и показывать, как все правильно выполнять, вероятность, что он вольется в работу быстрее, больше. Программы специально будут разрабатываться для обучения новых сотрудников.

2. Организация общения между руководителями и подчиненными.

При организационно-административной адаптации необходимо отслеживать, как руководитель общается с новым сотрудником, контролирует ли его, помогает, не оставляет ли работника в неведении, как тот справляется со своими обязанностями. Но такая связь и интерес к работе должны быть взаимны, сотрудник тоже должен проявлять инициативу и показывать себя, задавать интересующие вопросы, относиться к словам руководителя внимательно, слушать все замечания или советы.

3. Выполнение общественных поручений для налаживания контакта с коллективом.

Какая бы ни была работа, новому сотруднику важно и нужно познакомиться с коллективом, наладить неформальные связи и влиться в коллектив. Это позволит сотрудникам, коллегам узнать друг друга лучше и обеспечить комфортную атмосферу в коллективе. На этом этапе мы сталкиваемся с социально-психологическим воздействием на сотрудника во время труда.

4. Единый информационный портал для сотрудников.

Каждый сотрудник должен знать о всех проблемах или же достижениях компании, иметь возможность быстро получить нужную информации из единого источника. Производственная адаптация отвечает за то, что происходит в компании.

5. Усердно работая, нельзя забывать о поддержании своего здоровья.

На этом этапе здесь может оказывать влияние не только коллектив, но и рабочее место сотрудника, температура, свет, шум, освещение. Психофизиологический вид адаптации подразумевает научную организацию рабочего места и рабочего процесса, а также производственную гимнастику, например, гимнастика для глаз.

6. План на 30, 60 и более дней.

Подробная инструкция работы на первые несколько месяцев необходима каждому новому сотруднику.

Стратегия должна содержать конкретные цели, задачи, даты, информацию о сотруднике, с которым придется работать для достижения каждой цели. Это поможет команде повысить продуктивность, а далее в процессе позитивного выполнения работы увеличить прибыль компании [4].

Таким образом, адаптация персонала – это важный процесс в деятельности любой организации. Это всегда будет актуальной темой, так как большинство организаций и предприятий зачастую игнорируют процесс адаптации, и только в последние несколько лет отечественные компании стали перенимать зарубежный опыт. Благодаря некоторым методам, которые мы рассмотрели, в организациях могут складываться хорошие условия и приятный климат, чтобы новые сотрудники чувствовали себя положительно и комфортно на рабочем месте.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Есикова, Р. С. Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта адаптации персонала / Р. С. Есикова, Н. Г. Выжимова // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. — 2020. — № 2 (77). — С. 46–52.
2. Латанова Д. Л., Андриющенко О. В. Особенности профессиональной адаптации персонала производственных предприятий // Профессиональная ориентация. — 2017. — № 2. — С. 176–180.
3. Минченков А. Ю. Система профессиональной адаптации персонала и предложения по ее организации // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. — 2018. — № 4. — С.71–76.
4. Руденко Ю. В. Формирование адаптации персонала на предприятии // Научный журнал. — 2017. — № 2. — С.75–76.

Фатьянова Е.Н.,
магистрант РГЭУ(РИНХ), УПЗ – 831
г. Ростов – на – Дону, Россия
fat9827@mail.ru

Волочай А.В.,
к.филос.н., доцент РГЭУ (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия
anna6401@yandex.ru

СОБЕСЕДОВАНИЕ С ПЕРСОНАЛОМ: ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НЮАНСЫ

Аннотация: В статье рассматривается несколько шагов, которые помогут организовать систему подбора персонала в компании и проведения собеседования как с соискателями вакансии, так и при ротации кадров. В хорошо работающей системе подбора персонала важно, чтобы она была именно системой, а не набором спонтанных действий разных

людей. Иначе возникнет большая вероятность потерь из-за ошибок входящей оценки – новички не будут приживаться в компании. Элементы этой системы – привлечение, оценка, продажа вакансии, инструменты адаптации – должны быть связаны друг с другом единым набором регламентов и правил, которые закреплены в положении о подборе персонала. Только в этом случае можно говорить о выстроенном бизнес-процессе и планомерно улучшать его.

Ключевые слова: подбор персонала, кадры, метода подбора, соискатели, сотрудники, собеседование, интервью, компетенции

Собеседование – это главный этап получения желаемой должности, результаты которого определяют обязанности работника, зарплату и перспективы профессионального роста. Собеседования являются наиболее широко применяемым методом подбора кадров [3].

Конечно же работодателя интересует не только квалификация соискателя, но и его жизненные ценности и ориентиры, состав семьи, позволяющий спрогнозировать вероятность ухода на больничный, привлечение к юридической ответственности и прочие моменты, напрямую не связанные с вакантной должностью. Однако, в соответствии со ст.9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [1] требовать от гражданина представления информации о его частной жизни, в том числе информации, составляющей личную или семейную тайну, и получать такую информацию помимо воли гражданина запрещается.

Статья 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ устанавливает, что персональные данные – любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту ПД) [2]. Следовательно, любая информация, позволяющая идентифицировать физическое лицо, является ПД.

Телефонная беседа, биографическое интервью, интервью по компетенциям, ассесмент-центры, кейсы, тестирование, собеседование с руководителем – структуру отборочных мероприятий каждая компания выстраивает исходя из своих задач и типа вакансии. Но в любом случае на этапе отбора объем ПД соискателей значительно увеличивается, а также у работодателя появляются документы, содержащие ПД соискателей: резюме (зачастую с фотографией), анкеты с паспортными и адресными данными, опросные и оценочные листы и т.д.

Нельзя не отметить и такую форму отбора, как видеорезюме и онлайн-собеседования, которые получили распространение в связи с ограничительными мерами, связанными с эпидемией коронавируса и продолжают использоваться в последнее время. Следовательно, у работодателя может быть и видеоизображение соискателя [5].

Пункт 2 ст. 5 Федерального закона № 152-ФЗ предусматривает, что обработка ПД должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей [2]. Цель обработки применительно к ПД соискателей – это принятие решения о найме, т. е. о заключении трудового договора.

Одно из обязательных условий обработки ПД — получить согласие на обработку от субъекта ПД в силу подп. 1 п. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ [2]. Каким образом и когда работодатель, являющийся оператором ПД, должен получить согласие от соискателя?

Во многом это зависит от того, как соискатель передал сведения о себе.

При непосредственном участии соискатель может подписать согласие о обработке на самом собеседовании.

Если соискатель заполнил анкету на сайте компании, то форма электронной анкеты обязательно должна содержать поле, в котором соискатель отметит, что ознакомлен с Политикой оператора в отношении обработки ПД и дает согласие на обработку своих ПД в целях трудоустройства.

Когда работодатель является оператором ПД и собирает сведения о соискателях посредством информационно-телекоммуникационных сетей (например, путем заполнения электронной анкеты на своем сайте), то на этом сайте обязательно должна быть размещена Политика оператора в отношении обработки ПД (далее – Политика) и сведения о реализуемых требованиях к защите ПД. Ссылка на документ должна быть рабочей и доступной, а сам документ – актуальным [5].

Если работодатель не выполнит это условие, он может быть оштрафован на сумму от 30 000 до 60 000 руб. на основании п. 3 ст. 13.11 КоАП РФ.

Субъект ПД может дать согласие на обработку своих ПД в любой форме, позволяющей подтвердить факт получения, если иное не установлено федеральным законом [2]. Таким образом, закон позволяет получить согласие соискателя на обработку его ПД через веб-форму.

Однако в этом случае работодатель-оператор ПД по требованию Роскомнадзора должен подтвердить процесс получения этого согласия, т. е.:

- в компании должны быть локальные документы, описывающие процесс получения согласия соискателей через веб-форму;
- локальным нормативным актом следует утвердить форму согласия;
- соискателям, заполняющим электронную анкету, необходимо предоставить возможность ознакомиться с соответствующими локальными документами, т.е. информация должна быть отражена в Политике.

Разобравшись с новеллами законодательства относительно персональных данных и необходимых в компании документов переходим непосредственно к методам отбора и подбора персонала.

Функции подбора персонала, как правило, возлагают на руководителей подразделений и службу персонала. Определив потребность в персонале на разных участках работы и подразделениях, можно переходить к выбору методов, каждый из которых имеет свои психологические нюансы. Основные – это массовый подбор персонала, executive search, хедхантинг, точечный подбор, дистанционный подбор.

Массовый подбор применяют в производственных подразделениях, кол-центрах, логистике, ритейле, в строительстве. Как правило, это поиск сотрудников на начальные позиции, которые требуют минимальной квалификации. Например, поиск продавцов, рабочих на конвейер, операторов на телефонах. Текучесть персонала на этих должностях высокая, поэтому массовый подбор персонала компании ведут постоянно. Для массового найма используют инструменты: чат-боты, прямой обзвон, поиск через рекламу в соцсетях и на объектах, объявления в поисковиках и в местах массового скопления людей.

Executive search – используют, когда нужно найти управленцев и редких специалистов с высоким уровнем квалификации. При подборе важно правильно оценить опыт, знания, навыки и личностные качества соискателя. Чтобы избежать ошибки подбора нужно правильно снять запрос у заказчика, сформулировать задачу и выбрать инструменты оценки: кейсы, тесты, рабочие задачи.

Хедхантинг – одна из разновидностей точечного подбора и предполагает выставление оффера сотруднику, который работает на аналогичной должности в другой компании. Как правило, таким поиском занимаются кадровые агентства по подбору персонала, которые специализируются на услугах по подбору персонала – внешние

рекрутеры, которые хорошо знают рынок и обладают нужными компетенциями, чтобы мотивировать ценного кандидата сменить работу.

Последние несколько лет развивается дистанционный подбор персонала. Это связано с бурным развитием цифровых технологий и прошедшей пандемией. Оказалось, что такой вид рекрутинга имеет полезные особенности: быстрее проводится первичный отбор кандидатов, сокращается время на организацию собеседований, не нужно тратить время, чтобы добраться до локации и заранее бронировать переговорную. Таким образом можно охватить большее количество кандидатов за тот же промежуток времени. В итоге снижаются косвенные затраты на подбор персонала.

Тенденция 2021-2022 гг. заключается в том, что большинство российских компаний планируют нанимать внештатных сотрудников. Ключевая причина – снижение издержек в фонде оплаты труда. Таковы результаты исследования платформы для работы с внештатными исполнителями Qugo[4].

Согласно исследованию, 68% работодателей планируют увеличить долю внештатных сотрудников в ближайший год. А 54% компаний убеждены, что количество внештатных исполнителей вырастет в ближайшие пять лет.

Каждая пятая компания (20,8%) планирует сделать ставку на увеличение доли штатных сотрудников, 12,5% заявили, что количество штатных сотрудников не изменится, а 4,2% уверены, что вырастет число как штатных, так и внештатных исполнителей.

Основными причинами обращения к внештатным исполнителям компании называют:

- снижение издержек на ФОТ (68%);
- удобство заключения и расторжения договоров (48%);
- оптимизация бизнес-процессов (48%);
- проектная основа (28%);
- доступ к широкой экспертизе (12%);
- качество выполнения задач (12%).

Чаще всего внешних исполнителей нанимают в микропредприятиях (61,5%). Крупные компании реже всего прибегают к их услугам (7,7%).

Для организации входящей оценки предлагаем несколько работающих и эффективных способов отбора и подбора персонала в организации. Какие именно использовать зависит от конкретной задачи и имеющихся в компании ресурсов.

Начнем с пре-скрининга – предварительной оценки соискателей по профессиональным навыкам. В этом специалист оценивает только рабочие умения, так называемые, твердые навыки. Если претендент в нужной степени не владеет этими навыками, дальнейшая работа с ним не имеет смысла. Это относится скорее к технически специальностям.

Далее можно провести телефонное интервью или видеointerview. Это первый личный контакт с кандидатом, цель которого составить впечатление о человеке и его коммуникативных реакциях: как строит предложения, насколько поставлена речь, нет ли слов-паразитов. На данном этапе также важно равноценно опросить кандидатов, чтобы отсеять тех, кто по каким-либо критериям не подходит. Видеointerview выигрышно тем, что в оценке задействован не только аудиальный канал восприятия, но и визуальный – оценщик видит облик, манеру держаться, стиль. Внешние факторы играют ключевую роль, если будущему сотруднику нужно будет работать с клиентами и в целом с людьми.

Следующий этап оценки в процессе подбора персонала – структурированное интервью. В сравнении с предыдущими этапами это более глубокий метод оценки при подборе персонала. Рекрутер встречается с кандидатом лично и более детально проходит по вакансии и навыкам специалиста. Интервью проходит по определенному алгоритму

и позволяет последовательно выяснить важную для оценщика информацию: оценить уровень навыков, полученных на предыдущих местах работы, узнать, каковы были результаты работы. Важно выяснить ожидания специалиста от работы в команде: с какими бы людьми хотел работать, что важно в командной работе, хочет ли уделять время индивидуальной работе над личными проектами.

Популярный метод отбора и подбора персонала – тестовое задание дает возможность рекрутеру на практике увидеть, как кандидат выполняет работу. Чтобы получить максимально достоверные представления о навыках испытуемого, нужно подготовить для него понятное техзадание – описать проблему и сформулировать вопрос, поставить сроки, показать аналогичные примеры решенных задач и сформулировать желаемый эффект от решения этой проблемы. Важно, чтобы тестовое задание не было слишком объемным и не занимало у кандидата более получаса. Иначе он воспримет его как бесплатную работу, а рекрутер получит негатив.

Интервью по компетенциям применяют для оценки специалистов при приеме на работу, ротациях и продвижении по карьерной лестнице. Этот вид интервью отличается от проективного или биографического тем, что предполагает фокус на реальных кейсах из рабочей практики специалиста. Получается, что в интервью по компетенциям специалисты исследуют не предположения и не размышления, а реальные поведенческие модели и стратегии. В статье – пять шагов, с помощью которых исследователь готовит и проводит беседу.

Шаг 1. Выбрать важные для позиции компетенции

Шаг 2. Определить поведенческие маркеры по каждой компетенции

Шаг 3. Составить пул вопросов для беседы, в том числе дополнительных

Шаг 4. Провести беседу, в случае необходимости корректируя вопросы

Шаг 5. Проанализировать результаты и сформировать заключение

1) Начиная подготовку к интервью по компетенциям важно определить качества, которые важны для будущей работы оцениваемого кандидата на вакансию или в кадровый резерв. Для удобства работы компетенции лучше разбить на группы. Например, коммуникации, управление процессами, командное взаимодействие, клиентоориентированность.

Оцениваемые качества должны покрывать области, которые относятся к специфике и характеру выполняемой работы. Так для рекрутера обязателен высокий уровень клиентоориентированности, ведь основная цель должности – качественно выполнять заявки на подбор, тесно взаимодействуя с заказчиком.

Для специалиста по кадровому документообороту важны системность в работе и умение работать с большими объемами данных. А директору по персоналу в том числе понадобятся управленческие компетенции и системность мышления.

Определяют необходимый круг компетенций по конкретным должностям служба персонала и нанимающий менеджер. HR здесь вступает больше в качестве методолога и координатора, а будущий руководитель оцениваемого сотрудника хорошо знает характер работы и лучше понимает, какой человек ему нужен. Правда он не всегда может перевести свои практические знания на язык описания компетенций – эту работу также выполняет специалист службы персонала.

Оптимальное количество оцениваемых качеств в ходе проведения интервью по компетенциям – пять для одной должности. Иначе результат оценки покажется размытым и не конкретным, а само интервью слишком долгим. Ведь для оценки одной компетенции требуется не менее десяти минут.

При этом важно отличать ключевые компетенции, без которых невозможно обойтись на конкретной должности, от тех, которые кандидату неплохо бы иметь. Критерий простой: без ключевых компетенций человек не справится с основными

задачами и результата от его работы не будет.

2) До начала собеседования нужно понять, какие именно проявления в поведении и словах испытуемого можно будет расценивать как проявление определенной компетенции.

Например, при диагностике клиентоориентированности такими проявлениями или, по-другому, маркерами станут «повседневная доброжелательность», «проверка гипотез в своей зоне ответственности», «выявление потребностей», «работа с отклонениями и устранение рекламаций». Зная эти маркеры, можно будет сформировать вопросы, ответы на которые точнее опишут ситуацию. Индикаторы еще нескольких компетенций в таблице ниже.

Таблица 1 – Компетенции и маркеры, с помощью которых они проявляются

Компетенция	Индикатор проявления
Стрессоустойчивость	В кризисных и неопределенных ситуациях справляется с работой и сохраняет контроль над своими эмоциями. Успешно преодолевает преграды и меняет стратегию действий. Адекватно воспринимает критику
Ориентация на результат	Демонстрирует внутренний локус контроля. Берет на себя ответственность за конечный результат. Готов искать новые способы достижения результата. Не переоценивает обстоятельства, в которых идет процесс работы
Целеполагание и планирование	Способен разложить задачу на подзадачи и спланировать этапы работ. Отличает важное от второстепенного в работе. Решая задачу, сохраняет фокус на предполагаемом результате. Расставляет приоритеты. Чувствует время и не допускает срыва дедлайнов
Эмоциональный интеллект	Способен сочувствовать, ставя себя на место другого. Умеет осознавать собственные эмоции. Стремится создавать положительные эмоции у коллег и подчиненных
Критическое мышление	Умеет отличать фейк от достоверной информации. Умеет анализировать данные. Ищет аргументы и доказательства по важным вопросам. Умеет определять, какой объем информации необходим для принятия решения

3) В интервью по компетенциям вопросы могут касаться какой-то одной ситуации из прошлого опыта или таких ситуаций испытуемому придется вспомнить несколько. Интервьюеру следует помочь человеку подобрать пример, который позволит увидеть компетенцию наиболее полно. Для этого полезно задать запускающий вопрос.

Возьмем, к примеру, компетенцию «стрессоустойчивость». Первый вопрос интервьюируемому может быть сформулирован так: «Вспомните ситуацию, когда обстоятельства или люди препятствовали выполнению задачи, а вы все же с ней справились». То есть человек должен описать ситуацию, в которой ему пришлось труднее всего или которая ему сильнее всего запомнилась.

Дальнейший сценарий оценки компетенций методом интервью зависит от особенностей кандидата и оцениваемых компетенций, которые защиты в каждый вопрос.

Специалист с высоким уровнем рефлексии проще построит рассказ о прошлом, другим же понадобится масса наводящих и уточняющих вопросов: «Назовите три причины, почему задача была важна для компании? Какие факторы тормозили процесс? Что вы предприняли для достижения результата?».

Формулируя вопросы важно избежать подсказок собеседнику, какой ответ от него требуется. Лучше избегать вопросов вроде «Как вам удавалось добиваться своего от подчиненных?» или «Как вы научились хорошо делегировать?». В этих формулировках сразу понятно, какое действие одобряемо и желательно. Человеку остается только подобрать способы достижения такого результата.

В процессе интервью лучше использовать только рабочие ситуации из опыта испытуемого. Например, для компетенции «стрессоустойчивость» не подойдет рассказ о том, как человек опаздывал на самолет или справлялся со стаей собак во дворе. Интервьюеру важна не в целом личность кандидата, а то, как он действует на работе.

Еще один важный момент – ситуация из опыта специалиста должна быть из недавнего прошлого. Лучше в рамках одного года. История, произошедшая пять или десять лет назад не совсем релевантна, так как способы решения задач с годами меняются и у конкретного человека, и в целом в обществе. Тем более, компетенции без тренировки со временем могут ослабеть. К примеру, последние два-три года специалист работал удаленно на индивидуальных задачах, уровень его коммуникации и командности может значительно просесть по сравнению, скажем, с 2019 годом.

Важно обратить внимание не только на вопросы, но и на порядок, в котором их задают. Есть несколько алгоритмов с похожим принципом.

Ниже приведены примеры часто используемых алгоритмов для вопросов:

- **STAR** (Situation, Task, Action, Result). В переводе звучит как ситуация, задача, действие, результат.

- **PARLA** (Problem, Action, Result, Applied, Learned). Это последовательно проблема, решение, результат, практические выводы.

- **CARE** (Content, Action, Role, Effect) – содержание ситуации, действия, роль, эффект. Суть этих методик в том, что сначала нужно нащупать ситуацию, а потом последовательно ее исследовать.

В завершении беседы нужно понять, к какому результату привели действия кандидата, и как он сам оценивает свою роль и сам результат. Для завершения интервью по компетенциям примеры вопросов могут быть такие: «В чем для вас главный урок этой ситуации?»», «Чтобы сегодня вы сделали по-другому в этой ситуации?», «Как ваше рабочее окружение прореагировало на результаты данной ситуации?».

Хорошая ситуация та, в которой интервьюируемый выступал как активный участник, а не часть команды под руководством сильного лидера. Если кандидат говорит «мы выдержали удар», «мы смогли преодолеть внутренний кризис компании», «мы создали отличны продукт», важно уточнить его персональную роль в процессах.

5) После завершения интервью по компетенциям ответы кандидата необходимо соотнести с маркерами проявления нужных компетенций. Оценить, насколько они совпадают. Ответ идет в плюс компетенции или в минус?

В зависимости от соотношения положительных и отрицательных ответов можно сделать вывод о том, насколько развита у кандидата компетенция. Если маркеров компетенции со знаком плюс больше, чем со знаком минус, значит, эта компетенция достаточно хорошо развита. Если больше минусов – уровень компетенции слабый. Если соотношение примерно одинаковое, то компетенция развита средне и в целом в работе ее можно использовать.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 № 149-ФЗ (последняя редакция). [Электронный ресурс]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/
2. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ (последняя редакция). [Электронный ресурс]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/
3. Казимилова, Н.Г. Оценка рекрутинга в организации и совершенствование системы поиска и подбора персонала / Н.Г. Казимилова, И.П. Крючков // Экономические проблемы России и региона : Ученые записки. Том Выпуск 27. – Ростов-на-Дону : Ростовский государственный экономический университет "РИНХ", 2022. – С. 143-152.
4. Рынок внешних исполнителей в России. Результаты исследования [Электронный ресурс]. – URL: https://b2b.qugo.ru/research?utm_source=smi&utm_medium=research
5. Персональные данные соискателей: как с ними работать и как хранить // Кадровые решения. – 2022. - № 4. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.profiz.ru/kr/4_2022/pd_soiskateli/

Фоменкова О.И.

магистрант РГЭУ (РИНХ), УПЗ-831
г. Ростов-на-Дону, Россия
oxanafomenkova@yandex.ru

Казимилова Н.Г.

к.соц.н., доцент РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
kazimirovang@yandex.ru

ОПТИМИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ООО «МЭЗ ЮГ РУСИ»

Аннотация: В статье анализируется текущее состояние кадрового менеджмента в компании Юг Руси и предлагается ряд стратегий, направленных на оптимизацию кадровой политики и снижение текучести персонала.

Ключевые слова: форсайт, прогнозирование, устойчивое развитие, кадровая политика, карта перспективности

В 2022 году в условиях сложившейся геополитической ситуации и санкционного давления одна из важнейших задач для ООО «МЭЗ Юг Руси» – обучить, удержать, разработать систему достойной мотивации для способных, инициативных технических IT-специалистов, снабженцев, осуществляющих постоянный мониторинг альтернативных видов продукции, руководителей по важным направлениям. Если и до кризисного периода наблюдался значительный дефицит кадров должностей и компетенций в категории «знание» (сюда относятся программисты, врачи, инженеры, – все те, кто должен что-то знать, чтобы что-то делать), то в ситуации неопределенности, оттока IT-персонала за рубеж конкуренция предприятий на рынке труда становится очевидной.

«Хантинг», охота на «штучных» специалистов особенно актуальна во время

кризисных периодов. На наш взгляд, удержать человека, готового к смене места работы достаточно сложно, при этом удержать ключевых лояльных сотрудников – необходимо. Сохранить позиции имеющихся сотрудников и усилить свою команду новыми «светлыми головами» – первоочередная задача руководителя. Стоит обратить внимание на такое бизнес-решение как ученические договоры, которые позволят не только подготовить кадры внутри компании, но и значительно экономить на зарплате законным путем [1].

Кроме того, с уходом крупных международных корпораций с рынка РФ, высвободилось значительное количество квалифицированного персонала в области продаж, маркетинга, развития новых проектов. Представляется, такое стечение обстоятельств – отличный шанс для заинтересованных работодателей обеспечить приток специалистов со свежими идеями, антикризисных менеджеров с опытом работы на зарубежных предприятиях.

Очевидно, что для предложения актуальных для предприятия методов оценки, обучения и развития сотрудников, разработки мер по оптимизации кадровой политики, необходимо провести анализ существующих проблемных мест и «пробелов», которые не позволяют достигнуть стоящих перед дирекцией по персоналу задач.

С учетом обозначенных кадровых задач был составлен SWOT-анализ для ООО «МЭЗ Юг Руси», представленный ранее в публикации «Стратегическая значимость импортозамещения и удержания квалифицированных кадров для предприятий Российской Федерации в 2022 году» [1, с.192-193].

С учетом проведенного анализа возможно предложить следующий план мероприятий на 2022-2023 гг., назначив ответственными за реализацию Директора по персоналу, Технического директора, Директора по цифровой трансформации:

- ✓ Заключение договоров с ВУЗами о прохождении студентами преддипломной практики в ООО «МЭЗ Юг Руси»
- ✓ Заключение договоров со сторонними организациями на оказание аутсорсинговых услуг (ремонт оборудования, погрузочно-разгрузочные работы)
- ✓ Размещение вакансий с указанием достойного уровня заработной платы, наличия корпоративного транспорта, а также возможностей карьерного роста на сайтах HeadHunter и SuperJob, а также на собственном сайте компании
- ✓ Разработка новой системы мотивации сотрудников, учитывающей индивидуальный уровень нагрузки и выработки
- ✓ Ежегодная индексация заработной платы на % не ниже уровня официальной инфляции
- ✓ Разработка адекватной программы в области социальной политики (материальная поддержка сотрудниц в декрете, льготная ссуда, предоставление жилья недалеко от места работы)
- ✓ Разработка программы бережливого производства
- ✓ Автоматизация производственных процессов
- ✓ Снижение интенсивности труда за счет автоматизации
- ✓ Внедрение Wrike (онлайн-сервис, позволяющий всем участникам проекта отслеживать выполнение задач в непрерывном режиме)
- ✓ Разработка программы учета запасных частей для оборудования с целью планирования их закупки

В условиях длительной экономической неопределенности грамотно выстроенная система управленческих решений, основанная на разработанных долгосрочных стратегиях развития с использованием методов сценарного прогнозирования, становится особенно актуальной.

Для принятия стратегически важных решений компании в области управления персоналом предлагаем рассмотреть проведение форсайт-сессий.

Форсайт (англ. foresight – «взгляд вперед») – это систематический процесс сбора информации о будущем и формирования средне/долгосрочного видения, основанный на участии заинтересованных сторон и направленный на принятие решений и мобилизацию к совместным действиям в настоящем. Ключевыми для форсайта являются утверждения:

- будущее конструируется;
- будущее многовариантно;
- готовность к будущему обеспечивается сетью агентов изменений [2].

Очевидно, что глобальная экономика и экономика России находится в зоне турбулентности и серьезных перемен. В такой ситуации самая успешная HR-стратегия для работодателя – инвестировать в принципиально новую, индивидуально разработанную бизнес-модель, осваивать новые методы подбора, обучения и развития персонала:

1. Анализировать и прогнозировать тренды спроса и предложения специалистов в различных сферах;
2. Генерировать новые идеи с учетом поставленных перед предприятием задач;
3. Осуществлять поиск решений с помощью синтеза данных из разных источников.

Суть форсайт-сессий – обеспечить организацию исследовательскими материалами и инструментами для выработки стратегии успешного развития в быстро меняющемся мире.

Главный инструмент кадровой форсайт-сессии – сценарная матрица, на основе которой становится проще выработать адекватную бизнес-модель, исходя из вариантов развития рынка труда. Модель прописывается очень подробно:

- какие кадровые ресурсы потребуются в новом сценарии;
- какие компетенции надо развивать;
- какие специалисты будут в переизбытке, а какие в дефиците;
- какие ожидаются сложности в найме, оценке и способах обучения персонала;
- какова будет роль государства, какие меры государственной поддержки существуют/предвидятся;
- какими будут основные расходы на персонал;
- расчетный срок окупаемости затрат на найм, обучение и оценку персонала.

Таким образом формируется конкретный прикладной инструмент, а текущая ситуация проясняется еще больше.

Основные этапы подготовки и проведения форсайт-сессии представлены на Рисунке 1.

4. Анализ возможных сценариев и определение наиболее реалистичного и благоприятного. Работа со сценариями позволяет двигаться в рамках конкретных вариантов развития событий, а не просто наугад. В каждом из сценариев наше предприятие будет работать по-разному.

Например, если дефицит квалифицированных технических и IT-специалистов, эффективных руководителей продолжится, а обучение/переобучение останется для многих недоступным, возможности компании по развитию бизнеса и увеличению продаж в условиях санкций будут ограничены. Более того, процесс производства и дистрибьюции в привычном виде окажется под угрозой.

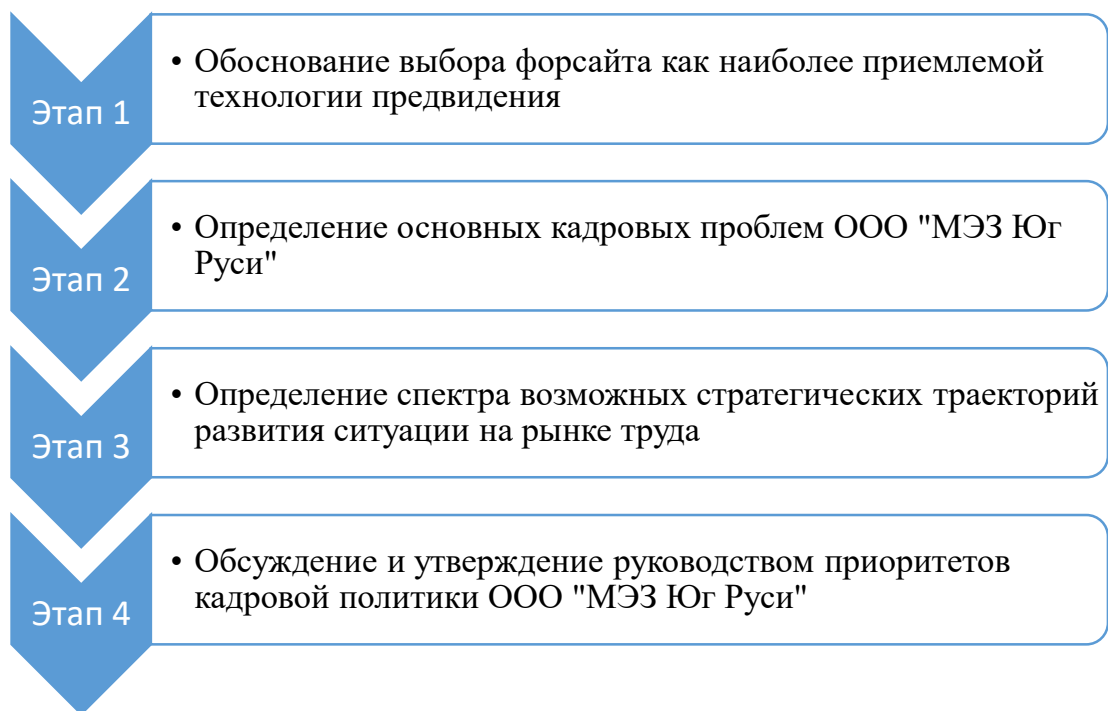


Рисунок 1 – Основные этапы подготовки и проведения форсайт-сессий в ООО «МЭЗ Юг Руси».

Проведение форсайт-сессий как раз позволяет рассмотреть и обсудить все возможные варианты и заранее предпринять контрмеры по снижению рисков кадрового дефицита.

Составленный прогноз можно представить в следующем виде (см. Рисунок 2):

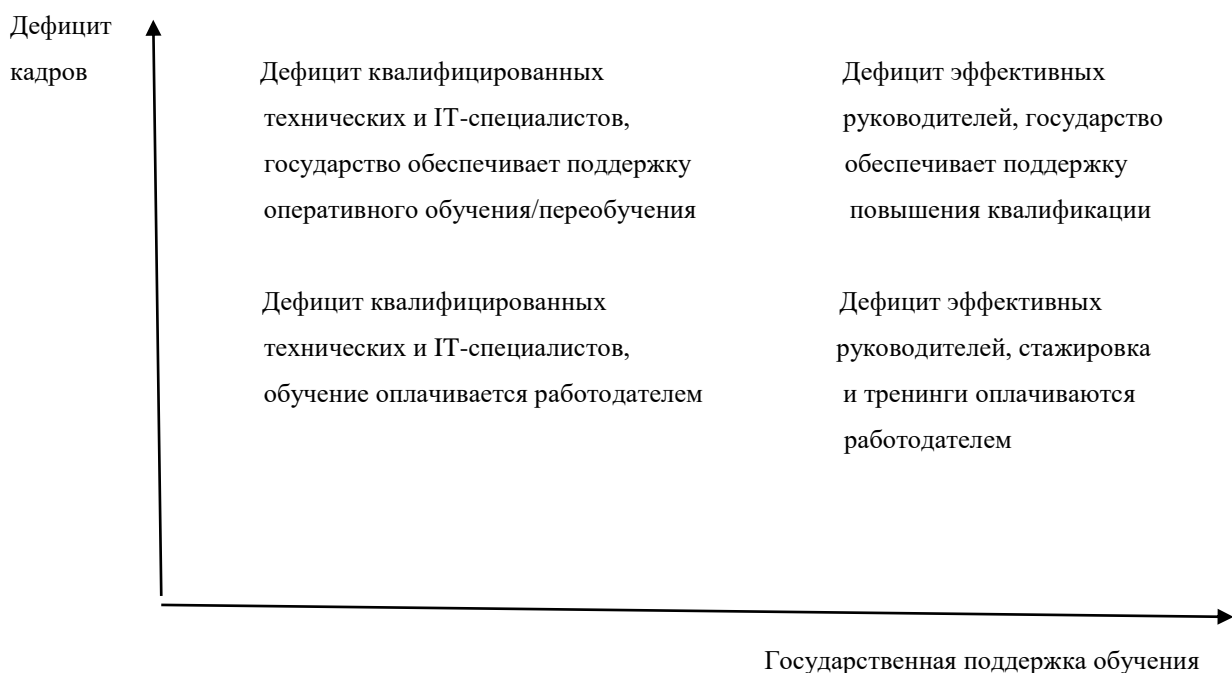


Рисунок 2 – Возможные сценарии ситуации с кадровым обеспечением в ООО «МЭЗ Юг Руси».

Действенным вариантом может стать развитие компетенции сотрудников внутри компании, что, несомненно, повлечет немалые расходы, если не будет компенсироваться государством.

С другой стороны, такой сценарий остается наиболее реалистичным в сложившихся условиях.

5. Определение плана действий, которые необходимы, чтобы бизнес смог работать по выбранному сценарию. Поскольку становится очевидным, что обучение нужных кадров будет происходить преимущественно за счет работодателя, необходимо спланировать бизнес-модель компании по развитию сотрудников. Эта трансформация с помощью форсайт-сессии поможет увидеть предстоящие изменения и спасти бизнес.

6. Регулярная корректировка плана действий. С определенной периодичностью необходимо проводить анализ, как меняется внешняя среда и существующие бизнес-модели. Предлагаем включить в практику компании: регулярные круглые столы по проблемным темам, обсуждение, «мозговой штурм», развитие новых направлений развития найма, обучения и оценки персонала ООО «МЭЗ Юг Руси», прогнозирование на период от одного до трех лет.

Иногда, особенно в кризисные моменты, целесообразно приглашать на форсайт-сессию значимых игроков своего рынка и даже конкурентов. Это могут быть представители бизнеса со всей страны или хотя бы из ЮФО. На таких сессиях можно обсудить с экспертами следующие вопросы:

- Поделитесь мнениями, какие сигналы изменений видит каждый из вас и как эти сигналы отразятся на нашей отрасли?
- Какие возможные сценарии будущего Вы видите и какой из них был бы более благоприятный для нас?
- Как изменится наш бизнес в этом сценарии, какая бизнес-модель может быть применима?
- Что нужно делать уже сейчас, с кем договариваться, как лоббировать свои интересы?

Такие сессии эффективны, чтобы отрасль развивалась и процветала, а вместе с ней и бизнес.

Следует помнить, что разработка стратегии осуществляется не от настоящего к будущему, а наоборот – от будущего к настоящему. Поэтому сначала проводятся форсайты, а лишь потом выстраиваются приоритеты, планируется дорожная карта и готовятся инструменты реализации. При этом изменения постоянно мониторятся. Таким образом, в голове надо держать пять составляющих: форсайт, приоритеты, дорожная карта, инструменты реализации и мониторинг.

Карта перспективности сотрудника – сравнительно новый инструмент, разработанный экспертами Агентства стратегических инициатив по направлению «Образование и кадры». Как рассказывает Ольга Земляная: «Я разработала этот инструмент в 2020 году, когда проанализировала 8 тыс. активных вакансий на рынке труда и запросы на подбор персонала за пять лет в HR. Карта перспективности сотрудника – это моя разработка. Я создала этот инструмент, когда провела рекрутинговое исследование и выявила главные компетенции и качества соискателей, которые ищут компании и которые позволяют сотруднику не сбегать при первых трудностях. На основе исследования я разработала формулу, которая показывает потенциальную продуктивность сотрудника в компании в процентах» [3].

Полагаем, карта перспективности может стать полезным инструментом оценки персонала для компании ООО «МЭЗ Юг Руси», которой нужны стабильные специалисты и невыгодна текучесть. Например, после проведенного тренинга в одной из ростовских

производственных компаний по применению «карты перспективности» на позиции менеджеров по продажам b2b промышленного оборудования, текучесть во время испытательного срока сократилась на 75 %. А когда оптимизировали систему обучения по рекомендациям на основе инструмента, продуктивность новых сотрудников удвоилась. Аналогичные результаты достигаются и в других компаниях: меньше сотрудников увольняются до конца испытательного срока, больше и быстрее выполняют КРІ.

Итак, в карте выделяются четыре навыка и двенадцать качеств – маркеры надежного сотрудника. На практике в 80 процентах случаев руководители указывают в целевых навыках ответственность и обучаемость. Эти компетенции запрашивают и на управленческих, и на массовых, и на линейных позициях.

Еще две компетенции выявляются после увольнений до конца испытательного срока в компаниях. Чаще всего люди уходят из-за проблем в команде и стресса в ситуации неопределенности. Чтобы минимизировать такие увольнения важными качествами становятся гибкость и неконфликтность.

Согласно проведенным экспертами исследованиям, из этих четырех компетенций (ответственность, обучаемость, гибкость и неконфликтность) и формируется ядро карты перспективности.

Также определены 12 метакачеств, которые гарантируют, что сотрудник будет работать в компании долго и на полную мощность, развиваться и применять новые знания и компетенции в компании, а не там, где обещают более высокую зарплату. Такие качества представлены на рисунке 3:

Компетенция в ядре карты перспективности	Качества		
	Для массовых позиций	Для линейных позиций	Для управленцев
Обучаемость	Усидчивость	Мотивируемость	Интеллектуальность
Ответственность	Исполнительность	Обязательность	Подотчетность
Лабильность	Гибкость	Социальность	Вариативность
Конфликтogenicность	Эмоциональность	Самокритичность	Бескомпромиссность

Рисунок 3 – Компетенции и качества для оценки сотрудника в карте перспективности

Безусловно, руководство ООО «МЭЗ Юг Руси» заинтересовано в квалифицированном, проактивном и успешном персонале, способном решать бизнес-задачи любого уровня, в связи с этим особенно ценится и поддерживается стремление работников к профессиональному и личностному карьерному росту. И хотя компания самостоятельно выбирает, какой из методов развития персонала для нее наиболее эффективен в сложившихся рыночных условиях, поставленных бизнес-вызовах, представленные в статье предложения являются достаточно новаторскими для устоявшейся, консервативной и недостаточно гибкой системы.

Несмотря на суммы средств, затрачиваемые ООО «МЭЗ Юг Руси» на развитие персонала для обеспечения своей конкурентоспособности, есть определенные особенности в представлении руководства как о самом процессе, так и о его месте в общей деятельности компании.

Полагаем, наши предложения смогут убедить Генерального директора внести коррективы в существующие парадигмы, обратить особое внимание на прогнозирование тенденций рынка труда, важность составления карты перспективности сотрудников, оценки и обучения руководителей среднего и высшего звена.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Фоменкова О.И., Казимирова Н.Г. Стратегическая значимость импортозамещения и удержания квалифицированных кадров для предприятий Российской Федерации в 2022 году // В сборнике: Модернизация экономики государств: отраслевой и региональный аспект. Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов. Ростов-на-Дону, 2022. С. 191-196.
2. Воронов Ю.П. Форсайт как инструмент / под. ред. В.И. Сулова. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2020. – 212 с.
3. Земляная О. Карта перспективности сотрудника. Как составить рабочий вариант // Директор по персоналу. № 10. [Электронный ресурс]. – URL: <https://e.hr-director.ru/925680>

УДК 159.9:331.101.3
ББК 88.8-7

Хадкевич А.Д.,
магистрант КубГУ
Краснодар, Россия
hadkewitch2014@yandex.ru
научный руководитель

Педанова Е.Ю.
канд.психол.наук, доцент КубГУ
Краснодар, Россия
ket_wild@mail.ru

РОЛЕВОЙ КОНФЛИКТ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАРЬЕРНОГО ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Аннотация: В данной статье рассматривается возникновение ролевого конфликта между работой и семьей у женщин-руководителей при строительстве карьеры. Дополнительную сложность накладывает и время для реализации разных ролей, так как материнство, построение карьеры и выстраивание семейных отношений выпадает на один период жизни, вследствие чего женщина может оказаться перед непростым выбором, который пагубно влияет на ее психическое состояние, из-за дополнительного давления, и собственных сомнений правильности сделанного выбора.

Ключевые слова: мотивация, ролевой конфликт, карьера, личностные особенности, семейные обязанности, социальные роли.

Ученые выяснили, что работа и карьера имеют для людей наибольшую значимость, наряду с вечными ценностями, такими как здоровье, успешная личная жизнь. Осваивая профессию, человек вносит в этот процесс индивидуальные, присущие только ему компоненты, с учетом своих личных способностей и особенностей, в том числе и психологических. Для эффективной трудовой деятельности работнику необходимо выбрать профессию, которая максимально соответствовала

психологическим особенностям его личности. Данный процесс в одинаковой степени затрагивает как мужчин, так и женщин [4].

Рассматривая особенности отечественного рынка труда, отметим, что в России с начала XX века в занятости женщин произошли кардинальные перемены. Если в царской России начала века мир профессиональной карьеры был открыт преимущественно для мужчин, то после установления советской власти стало декларироваться равенство мужчин и женщин в сфере трудовых отношений. В советский период женщине досталась роль «работающей матери». При такой модели женский труд рассматривался как обязательный, но приоритет имели семейные обязанности.

До сих пор ожидания окружающих находятся под влиянием гендерных стереотипов прошлого века, при которых общество ожидает от женщины в первую очередь исполнения роли матери, жены, и лишь во вторую или в третью - работницы, при этом мужа зачастую негативно относятся к попыткам жен сделать карьеру.

Кроме того, женщины-руководители встречают больше препятствий при строительстве карьеры как со стороны начальства, коллег, подчиненных, так и со стороны семьи. В процессе строительства карьеры у женщин имеется высокая конкуренция среди коллег-мужчин.

Для женщин, стремящихся к построению карьеры, присущ внутрличностный ролевой конфликт между семьей и работой. Такие женщины пытаются совмещать карьеру с осуществлением социальных ролей матери, жены, домашней хозяйки. «По целому ряду объективных и субъективных причин сочетание этих ролей может являться конфликтным. Основная причина в столкновении ценностных установок, которые весьма различны, а часто и противоположны для женщины на пути успешной реализации социальных ролей в карьере и семье» [5].

Имеются следующие модели женской карьеры, созданные на основании различных вариантов сочетания женщиной семейной и профессиональной ролей (рисунок 1).

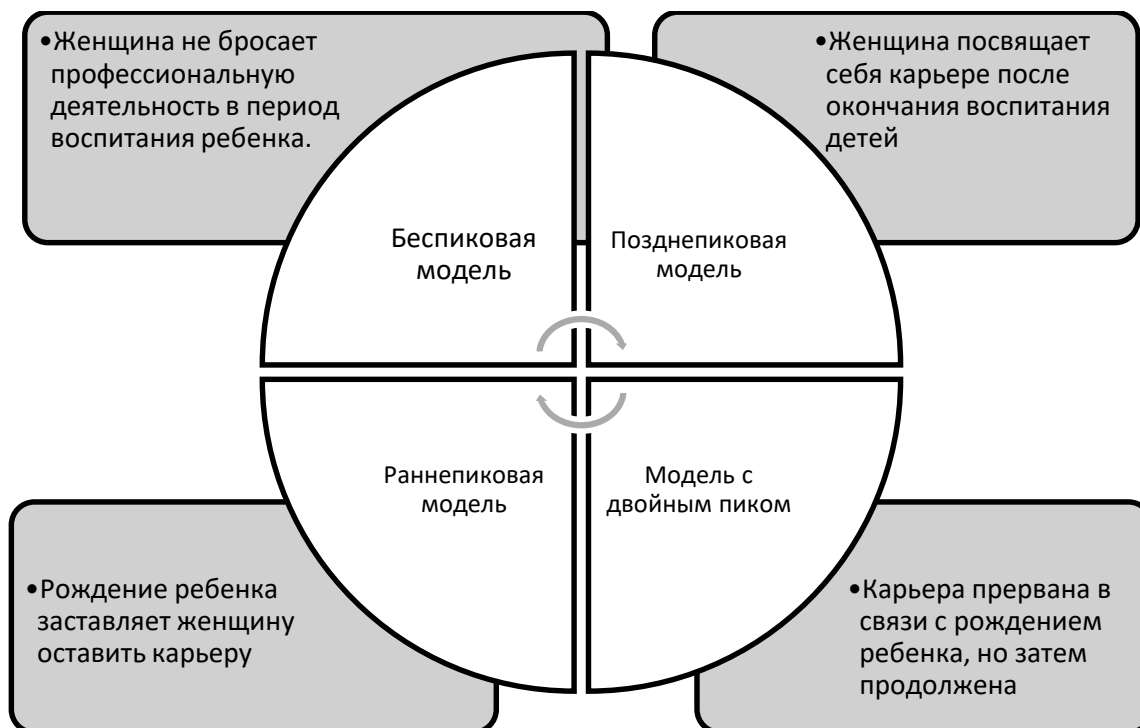


Рисунок 1 – Модели сочетания женщиной семейной и профессиональной ролей [1]

Ю.Е. Алешина и Е.В. Лекторская отмечают, что «успешное сочетание профессиональных и семейных ролей определяют карьерную ориентацию женщин, влияет на карьерные решения» [1].

Для женщин, строящих карьеру, имеет место межролевой конфликт между семьей и работой. Отечественные ученые А.Е. Чирикова и О.Н. Кричевская выделяют следующие компоненты данного конфликта:

« – женщины - руководители обречены на межролевой конфликт «работа - семья», независимо от структуры их семьи или количества времени, проводимого на работе;

– степень межролевого конфликта «работа - семья» для женщины-руководителя ассоциируется со степенью удовлетворенности делами и оценкой успеха;

– если деятельность деловой женщины соответствует ее ожиданиям или превосходит их, то она, скорее всего, довольна состоянием дел и собою, что позволяет - значительно снизить уровень конфликта;

– межролевой конфликт характерен для тех женщин, у которых занижена самооценка, формируемая под влиянием удовлетворенности работой» [6].

В.А. Шиловская рассмотрела профессиональные и личные проблемы, с которыми сталкиваются женщины - руководители:

– проблемы непослушания детей, непонимания супруга, неудовлетворенность собственной жизнью и неприятие сложившейся ситуации;

– проблема одиночества, так как женщине, долгое время ориентированной на карьеру, сложно найти спутника жизни и выполнять непривычные роли жены и матери;

– страх повторения негативного опыта семейных отношений, основанных на конфликте с супругом, придерживающимся традиционных гендерных стереотипов;

– страх женщины потерять субъективное ощущение свободы [7].

Очевидно, что женщины, совмещающие социальные роли домашней хозяйки и руководителя находятся в постоянном стрессе и на работе, и дома.

Т. Л. Крюкова и М.В. Сапоровская отмечают, что этот стресс «запускает» защитное и совладающее поведение [3]. Под совладающим поведением понимается способность человека предпринять целенаправленные усилия для преодоления сложной ситуации или адаптации к ней. Особенности совладающего поведения в каждом конкретном случае зависят от психологических особенностей женщины, ее мотивации, способности к компромиссу или преодолению трудностей.

По мнению М.В. Придатченко, среди женщин, ориентированных на карьеру, наблюдаются следующие модели совладающего поведения:

– стремление максимально хорошо выполнить свои задачи дома и на работе любой ценой (чаще всего - ценой собственного здоровья);

– распределение обязанностей в семье и на работе, делегирование части полномочий другим членам семьи и другим сотрудникам;

– отказ от выполнения некоторых обязанностей, менее значимых по мнению женщины;

– полный отказ или от карьеры или от роли жены и матери и полное сосредоточение на оставшейся роли [2].

Таким образом, выявлено, что у женщин-руководителей возникает личностный конфликт, связанный с нехваткой времени и сил на выполнение рабочих и семейных обязанностей. Женщины-руководители часто сталкиваются с невозможностью оправдать ожидания семьи (в связи с наличием в обществе гендерных стереотипов, возлагающих на женщин основной груз семейных обязанностей).

В связи с данной ситуацией часть женщин отказывается от карьеры, часть возвращается к ней после того, как вырастут дети, некоторые совмещают карьеру и

выполнение семейных обязанностей. Двойная нагрузка и завышенные ожидания членов семьи способствуют нахождению женщины в условиях постоянного стресса, для преодоления которого женщина-руководитель пытается изменить ситуацию, поддающуюся контролю и приспособиться к ситуации, контроль над которой отсутствует.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. – 1989. – №5. – С.80-88.
2. Придатченко М.В. Отношение к женскому лидерству в контексте профессиональной субъектности//Женщина в российском обществе. – 2022. – №3 – С.11-16
3. Семья: стресс, копинг, адаптация: Проблемы психологии совладающего поведения в семейном контексте [Текст] / Т. Л. Крюкова, М.В. Сапоровская. - Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2018. – 228 с.
4. Сотникова, С.И., Сотников, Н.З. Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования // Вестник Омского университета. - Серия «Экономика». – 2015. – Выпуск № 1. – С.15-22
5. Цымбалюк А.Э. Характеристика основных проблем психологии карьерного развития//Ярославский экономический вестник. – 2016. – №2 С.12-19
6. Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «я» // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 45-56
7. Шиловская В.А. Работа или семья: социально-психологические факторы совладания женщин с жизненными стрессами // Вестник Костромского государственного университета Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2010. – №6 – С.181-189

Шевцова М.А.,
студентка РГЭУ (РИНХ), УП-131
г. Ростов-на-Дону, Россия
shewtsowa.maria@gmail.com
Кузнецова А.С.,
ассистент РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
kuz_as92@mail.ru

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В статье проведен анализ современных методов мотивации и стимулирования персонала организаций. Чтобы адекватно и грамотно выстраивать модель развития и функционирования организации, строить планы на будущее необходимо иметь определенное представление о мотивации сотрудников. В результате изучения мотивационной системы персонала, автор указывает на важность эмоционального состояния сотрудника и его значимость в коллективе. Приводятся практические рекомендации по мотивации сотрудников.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, мотивационная система, методы мотивации.

На протяжении столетий, человечество ставит перед собой вопросы, на которые сложно дать однозначный ответ. Одним из таких вопросов являются поступки человека, что им руководит во время совершения какого-либо действия, какие цели он ставит во главу угла и какие мотивы побудили его действовать в этом направлении.

Под мотивом принято понимать внутреннее стремление человека совершить ряд действий, направленность которых имеет конечную цель в виде удовлетворения своих же потребностей, или желания достичь определенного состояния среды. Как правило, у человека в процессе взаимодействия с другим субъектом, может появиться мотив совершить то или иное действие. В этой ситуации мотив может являться эмоциональным проявлением и служить средством для удовлетворения других потребностей. К мотивационным процессам относится система социальных ценностей (предвзвешивание, убеждение и т.д.).

Продемонстрируем на примере, человек в процессе осуществления своей профессиональной деятельности руководствуется своими политическими, идеологическими побуждениями, в основе которых лежат нравственные, этические, социальные соображения. Также следует отметить, что понятие «мотив» носит амбивалентный характер и может рассматриваться, и изучаться в различных плоскостях науки.

На перечисленные вопросы получить ответы возможно, разясняя манеру поведения людей в процессе их взаимодействия. Благодаря ответам на поставленные вопросы, руководящий состав организаций и предприятий, выстраивает определенную модель поведения с целью эффективной организации управления персоналом.

Зачастую, подобные вопросы люди спрашивают и сами у себя, как в случае необходимости провести переоценку жизненных приоритетов и ценностей, так и обычной ординарной ситуации [1, с. 201].

Взаимоотношения, базирующиеся на поведенческой модели «начальник-подчиненный» имеют продолжительную историю, разворачивающуюся на протяжении нескольких столетий. В процессе изучения взаимоотношений между персоналом организации и начальствующим (руководящим) составом, этого психолого-социального феномена, неоднократно указывалось, что мотивация сотрудника как правило положительно влияет как на рабочий процесс, так и на личность и его ценностные жизненные установки и ориентиры.

В современных реалиях руководители организаций отмечают, что грамотно выстроенная мотивационная система позволяет избежать кадрового дефицита. С одной стороны, это выражается в привлечении новых сотрудников, а с другой в удержании опытного персонала [5, с. 215].

Также в различных литературных источниках, встречается множество полярных мнений касательно методов и способов мотивации сотрудников вверенного учреждения. Многие управленцы сходятся во мнении, что руководители организаций отходят от консервативных и порой архаичных способов стимулирования персонала, путем материального вознаграждения, и предпочитают нематериальные способы поощрения, поскольку прежде всего они представляются наиболее продуктивными и менее затратными для организации.

Так в одной из организаций было произведено исследование, направленное на изучение мотивационной системы персонала. В результате, было определено, что в большинстве случаев «мотивационным двигателем» для персонала организации выступали их собственные достижения на работе. Сотрудники рады видеть прогресс организации за счет собственных трудовых вложений. При возникновении сложностей в процессе работы, на помощь приходили коллеги, а также активно было задействовано руководство организации, что непосредственно повышало значимость сотрудника в

коллективе и для организации в целом. На таком эмоциональном подъеме и в приподнятом расположении духа сотрудник выполнял свои служебные обязанности добросовестно и наиболее интенсивно.

Эксперимент проводился следующим образом: исследуемые присылали посредством электронной почты дневники, в которых были отражены трудовые будни персонала. В результате изучения и обобщения дневников, отправленных персоналом, были выявлены наиболее существенные точки соприкосновения (совпадения), среди которых наиболее распространённой признавалась ситуация, когда сотрудник самостоятельно понял (или ему помогли коллеги), почему у него что-то не получалось в процессе работы.

Опираясь на приведенные показатели, был сделан вывод, что даже промежуточные положительные результаты в процессе осуществления своей трудовой деятельности, оказывают сильное воздействие на эмоциональный фон и мотивационную систему персонала [4, с. 181].

Подтверждая приведенные слова практическим примером в организации, необходимо в очередной раз отметить, что для создания эффективной мотивационной системы персонала, не всегда следует прибегать к материальным способам поощрения.

Только путем создания благоприятной рабочей обстановки в коллективе, чутким руководством начальствующего состава организации достигаются намеченные цели компании. Ведь именно руководитель определяет вектор развития компании, предопределяет цели на перспективу, организует и способствует выстраиванию рабочих отношений в коллективе, поддерживает и тем самым мотивирует персонал.

Поскольку у каждого человека индивидуальные потребности в литературе выделяются различные методы мотивации сотрудников. О некоторых ранее упоминалось выше в статье, в самом обобщенном виде, теперь рассмотрим каждый из приведённых методов поподробней:

Материальная и нематериальная мотивация

К материальной мотивации относится денежное вознаграждение. Речь идет про оклад или оклад+бонусы (ежемесячные/ежеквартальные/годовые премии).

К нематериальной мотивации относятся медицинская страховка, оплата больничных, бесплатные обеды, обучение от компании, участие в профильных и международных конференциях, корпоративные мероприятия, возможность работать с квалифицированным и известным в конкретной области руководителем, хорошая атмосфера в коллективе, признание заслуг собственником компании, удобное рабочее место, зоны отдыха в офисе, возможность удаленной работы, гибкий график, оплата переезда из другого города и оплата съемной квартиры и т. п. Все вышеперечисленное, как правило, входит в соцпакет.

Учитывайте, что восприятие льгот и бонусов у людей разное. Кому-то важна медицинская страховка или абонемент в зал, а кто-то предпочитает начисления на карту. Угадать не получится, да и не нужно. Хороший вариант – модульная система мотивации: своеобразный конструктор, в котором каждый сотрудник может собрать из предложенных «блоков» подходящий для него набор поощрений [6].

В небольших сплоченных командах хорошо работает самостоятельный выбор мотивации: сотрудник сам ставит себе целевые показатели и предлагает модель вознаграждения за успешное достижение. Обычно такие предложения вполне здравые – на таком уровне осознанности люди адекватно оценивают свои возможности и положение компании.

В контакт-центре крупного банка мотивация выглядит так: в зависимости от грейда младшего, старшего или ведущего специалиста оклад составлял от 18 до 25 тыс. рублей. Дополнительно сотрудники получали премию от 20 до 100% – за качественное

обслуживание, допродажи во время звонков и переработки [6].

Руководство компании «Вимм-Билль-Данн» для ряда категорий сотрудников использует специальный «отпускной бонус». Кадровики заметили, что не все специалисты используют положенные по закону 28 дней отпуска. Тем, кто отдыхает полноценно весь период, выезжая за пределы места проживания, выплачивается компенсация. Для доказательства этого факта нужно предоставить путевку и билет. Компания считает, что хорошо отдохнувший работник лучше выполняет свои профессиональные обязанности.

Сервис хранения данных Dropbox помогает сотрудникам снимать стресс с помощью музыки. Компания оборудовала музыкальную студию барабанами, пианино, усилителями и танцевальной платформой Dance Dance Revolution.

Таким образом, при выборе метода поощрения сотрудника прежде всего, необходимо учитывать финансовые возможности организации. В случае, когда в компании низкий уровень финансового положения, то следует использовать нематериальные методы повышения мотивации. В любом случае, эмоциональная составляющая персонала сегодня является неотъемлемой и важной составляющей продуктивности их деятельности, а также залогом лояльности к организации.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Егоршин А. П., Зайцев А. К. Организация труда персонала. – М, 2021. – 320 с.
2. Жданкин Н. А. Мотивация персонала. Измерение и анализ: учебно-практическое пособие / Н. А. Жданкин. – М.: Финпресс, 2019. – 214 с.
3. Иванова С. В., 50 советов по нематериальной мотивации / С.В. Иванова. – 6-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 178 с.
4. Родионова Е. А. Психология стимулирования персонала. Современные решения. 2-е изд., испр., доп., перераб. – М.: Гуманитарный центр, – 2020. – 276 с.
5. Соловьева Н.С., Кавецкая Р.И. Методы повышения мотивации персонала к трудовой деятельности в организации // Скиф. – 2020. – №6 (46). – С. 213-217.
6. Сервис статей авторов и IT-компаний: https://habr.com/ru/company/sprint_iidf/blog/593875/

Шевцова М.А.,
студентка РГЭУ (РИНХ), УП-131
г. Ростов-на-Дону, Россия
shewtsowa.maria@gmail.com

Кузнецова А.С.,
ассистент РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
kuz_as92@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ И СТРЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: Данная тема является актуальной во всех смыслах: практическом и теоретическом. Управление конфликтами претерпевает в жизни недостаточное количество теоретической информации. Несмотря на то, что написано довольно много работ в области прикладных аспектов конфликтологии, практически не написано работ, где анализировались коренные причины конфликтов в организациях, и как в дальнейшем оказывают влияние эти конфликты на жизнь организаций в целом, а также личностные

особенности. В то же время проблема конфликта носит чисто прикладной характер. Он очень востребован для решения очень специфических ситуаций, в которых возникает конфликт интересов между двумя или более сторонами. Чтобы найти оптимальное решение, нужно знать, как развиваются эти типы конфликтов.

Ключевые слова: Стресс, конфликт, организация, стратегия, конфликтология, менеджер, психологические явления

Как известно, конфликт – неотъемлемая часть процесса жизнедеятельности, без которого общество, к сожалению, не может существовать. Конфликт – это явление, которое может происходить как между двумя или несколькими лицами – знакомыми или незнакомыми, так и между людьми в какой-либо организации. Происходит это прежде всего в тех случаях, когда люди не приходят к общему мнению, а каждый старается оправдать свою точку зрения и перенастроить оппонента на свою сторону. У некоторых это получается, а большинство все же остается верным своим взглядам. Конфликты, как правило, могут носить моральный и материальный характер, когда не сходятся мнения о высоких благах, или же не могут поделить какую-то материальную вещь. Во втором случае, конфликт может перерасти из словесного между конфликтующими сторонами в судебный, если речь идет о причинении вреда.

Конфликт рассматривают с двух сторон: первая сторона несет за собой негативный контекст, поскольку влияет на психологическое здоровье оппонентов, ведь неразрешимая ситуация приводит к стрессу, что накладывает, непосредственно, на здоровье людей. Но об этом чуть позже. Во втором случае люди видят в конфликте только позитивный контекст, поскольку решаемые конфликты приводят к личностному росту. В этом случае человек учится вести себя в конфликтных ситуациях, учится стрессоустойчивости, а если конфликт разрешен в пользу одного из оппонентов, то у того явно будет явно накладываться на самооценке, что так же свидетельствует о психологическом здоровье человека [2].

К сожалению, работа в коллективе подразумевает собой нахождение в месте, где возможны споры, стычки, ведь не все, как было сказано ранее, уважают выбор других людей. Кого-то берет зависть, кто-то просто не согласен с другим человеком или группой лиц. Это, разумеется, оказывает огромное влияние на саму работу коллектива [3]. Ведь производительность может упасть, если, конечно, не последует конкуренция.

Очень часто на рабочем месте конфликты вызываются из-за плохого настроения сотрудников, который чем-то раздражен, или находится в гневном состоянии по какой-либо причине. Ведь проще выместить свой гнев на своих сотрудников, чем работать над собой и спустить пар в другом месте. В таких случаях люди выбирают спортивные залы, бег или другие виды тренировок.

Столкновения личностей и напряженная рабочая обстановка могут негативно сказаться на личном благополучии и эмоциональном здоровье, поэтому, возможно, более тревожным результатом исследования стало то, что 79% работодателей признали, что им трудно иметь дело с сотрудниками, которые изо всех сил пытаются контролировать свой характер [1]. Но агрессия на рабочем месте сама о себе не позаботится. Джоан Кингсли, автор книги «Организация без страха: важные выводы из нейробиологии для преобразования вашей деловой культуры», считает, что крайне важно разьяснять и сообщать о неприемлемом поведении.

Если конфликт и стресс являются результатом издевательств со стороны сотрудника, работодатель или руководитель должны быть готовы к трудному разговору. «Во-первых, попросите жертву собрать доказательства в виде записей в дневнике,

которые документируют каждый случай издевательств», – советует Кингсли. «Столкнитесь с хулиганом спокойно, четко и уверенно, объясните, что агрессия неприемлема, и придерживайтесь фактов. Сопровитвайтесь эмоциональным всплескам и будьте готовы уйти, когда станет слишком тепло».

Решение личных проблем также может повлиять на менеджеров и руководителей. «Это может быть основной причиной конфликтов и стресса. Работа с людьми – основная работа менеджера, и именно этот человек создает стресс и может привести к выгоранию», – говорит Тим Тейлор, директор компании по развитию лидерских качеств Making Great Leaders. Он объясняет: «Реакцией часто может быть деперсонализация, так что люди в вашей команде становятся вами. Вы можете подойти к проблеме нечувствительно. Кроме того, есть чувство вины и конфликт, своего рода конфликт, разрушительный и нездоровый, потому что он сбивает с толку эмоционально».

Чтобы более эффективно справляться со стрессом, менеджеры должны осознавать и признавать, что ценность, которую они приносят компаниям, заключается в их отношениях с людьми. Вам также необходимо развить самосознание в отношении триггеров и поведения, которые приводят вас к первому состоянию эмоциональной перегрузки. Стресс на рабочем месте имеет важные последствия для благополучия сотрудников и, в конечном итоге, для всего бизнеса, поскольку исследования показали четкую связь между стрессом, недееспособностью и уровнем удержания сотрудников [5].

Управление конфликтами – это реализация процессов и стратегий, направленных на уменьшение негативных последствий конфликтов. Конечная цель руководителей – не искоренять конфликты, потому что, нравится это или нет, конфликты неизбежно возникают, когда люди работают вместе, а использовать потенциальные преимущества конфликтов для улучшения работы команды и компании [4]. Например, врачи должны сначала полностью понять основную причину заболевания, чтобы правильно с ней справиться. То же самое относится и к управлению конфликтами. Выявление причины – важный первый шаг к правильному управлению конфликтом. Есть много возможных причин конфликта, в том числе:

Во многих организациях ожидается, что сотрудники будут разрешать споры и достигать профессиональных соглашений до того, как вмешаются руководители групп, руководители проектов или руководители отделов. В случае конфликтов между сотрудниками и менеджерами, менеджерами и другими менеджерами, или, когда уважаемый сотрудник увольняется из-за неразрешенных конфликтов, он обычно берет на себя управление человеческими ресурсами.

Каждый человек ищет свой способ, как найти выход из ситуации, отсюда можно сделать вывод, что конкретного и единого способа разрешения рабочего конфликта не существует. Отсюда, самый подходящий правильный способ решения проблемы зависит только от самой ситуации и от людей, которые принимают непосредственное участие.

Как уже было сказано ранее, конфликтные ситуации могут возникать абсолютно между всеми лицами или группой лиц. Между двумя сотрудниками, между сотрудником и целой командой, между командами, между командой и менеджером, между менеджером и сотрудником.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Агарков, А.П.* Теория организации. Организация производства: Интегрированное: Учебное пособие для бакалавров [Текст] / А.П. Агарков, Р.С. Голов. – М.: Дашков и К, 2015. – 272 с.
2. *Гречкин, А.В.* Особенности формирования организационной культуры на российских предприятиях [Текст] / А.В. Гречкин // Вестник АГТУ. Серия – Экономика. – 2015. – №1. – С. 70–76.

3. *Зайцев, Л.Г.* Организационное поведение [Текст] / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – М.: Магистр, 2015. – 464 с.
4. *Игошина, С.Д.* Организационное поведение [Текст] / С.Д. Игошина, И.А. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 256 с.
5. *Карташова, Л. В.* Организационное поведение [Текст] / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 160 с.

Шелюх Д.А.,
студент РГЭУ (РИНХ), УП-141
г. Ростов-на-Дону, Россия
dshelyukh5@gmail.com

Абазиева К.Г.,
д.э.н., доцент РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
abazieva_kamilla@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС И МЕТОДЫ ЕГО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ

Аннотация: В статье рассматривается проблема стресса в профессиональной деятельности, выявлены основные причины появления стресс-факторов на рабочем месте. Предложены методы по предупреждению профессионального стресса, с целью повышения работоспособности персонала. Приведен обзор исследований уровня стресса в разных странах.

Ключевые слова: стресс, профессиональный стресс, персонал, стрессоры, управление, предупреждение, методы.

В настоящее время тема, связанная с профессиональным стрессом, считается достаточно актуальной. Проблемы, связанные с возникновением стресса на работе, а также влиянием на эффективность производительности и качества труда, должны быть выделены в ряды важнейших и часто обсуждаемых вопросов.

На сегодняшний день стресс можно назвать одной из основных проблем всего общества. Возникающие стрессовые ситуации могут быть вызваны различными причинами, но в основном это связано с самой организацией и ее внутренним подходом в управлении работниками. Для того чтобы оставаться в топе, многие сотрудники осознанно перегружают себя, не замечая того, что это приводит к нервному и физическому истощению. Так же можно сказать, что проблемы коммуникации, большие объемы работы, неудовлетворенность условиями труда, контроль руководства, проблемы с адаптацией в коллективе, «ожидание» и одновременно «реальность», представляемого рабочего процесса и является очагом возникновения стресса и переутомления.

Стресс – состояние организма, которое характеризуется тем самым эмоциональным и физическим напряжением, вызванным воздействием множеством неблагоприятных факторов [2].

Понятие «стресс» изучается с давних времен. Его основателем считается канадский физик Г.Селье. Именно он в 1936 году ввел в жизнь понятие «стресс», что в переводе с английского означает «напряжение, давление». Сам физик озвучил определение этого термина таким образом: «Стресс есть неспецифический ответ

организма на любое предъявленное ему требование» [5].

Профессиональный стресс – это такое состояние работника, когда он находится в напряжении из-за воздействующих на него эмоционально-отрицательных факторов, в течение рабочей деятельности [3].

Источники возникновения профессионального стресса могут быть связаны с разными ситуациями, такими как:

- трудовой процесс – условия труда; проблемы с вхождением в новую должность, большие объемы информации.
- профессиональный статус – ответственность за людей, неправильное распределение полномочий и их делегирования.
- карьерный рост – слишком быстрый или медленный, отсутствие повышения квалификации, отсутствие обучений и тренингов.
- психологический и социальный климат – конфликты разных уровней, с коллективом, руководством [2].

Именно поэтому, при подборе персонала важно уделять большое внимание этим индивидуальным особенностям, проводить различные опросы и тесты.

Так, например, институтом общественного мнения Gallup в 2020-2021г.г.г был проведен ряд опросов в 116 странах путем беседы по телефону с респондентами. В эксперименте участвовали по 1 тыс. из разных стран. В Китае и России, специалисты Gallup опросили по 2 тыс. человек. Эксперты выявили, что примерно 7 из 10 сотрудников компаний жалуются на эмоциональную нестабильность, а также страдают на работе, а 80% сотрудников и вовсе не вовлечены в трудовой процесс. Каждый второй работник, который считает, что негативное состояние вызвано пандемией, сообщил о падении доходов, 53% признались, что были вынуждены приостановить работу, а 32% рассказали о потере должности или бизнеса.

Самым высоким уровень стресса в 2020 году оказался у работников в США и Канаде – за год он вырос на 8 процентных пунктов и достиг 57%. В этих странах 62% работающих женщин заявили о ежедневном стрессе. У мужчин этот показатель ниже – 52%. В результате опроса выяснилось, что 43% практически ежедневно испытывают на работе стресс, 41% – беспокойство, 24% и 25% – ярость и печаль соответственно.

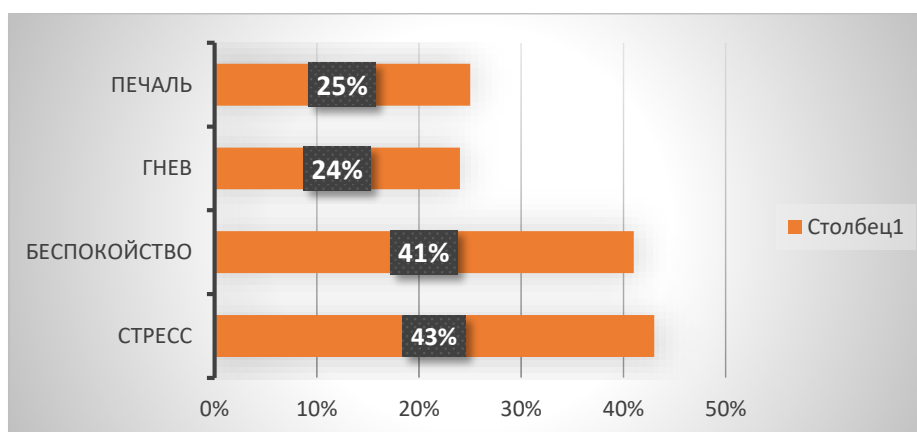


Рисунок 1 – Результаты опроса Gallup по США и Канаде [4]

В России 23% работников чувствуют свою вовлеченность в трудовой процесс — в общем по миру этот показатель равен 20%. В РФ ежедневный стресс на работе испытывают 19% сотрудников, беспокойство — 23%, гнев — 14% и печаль — 20%.

Если в жизни сотрудника, так или иначе, возникают подобные ситуации, его недовольство работой усиливается и снижается производительность труда, а также

ухудшается физическое и психическое состояние. Таким образом, важно заботиться не только о своем социальном положении, но и о физическом и психическом.

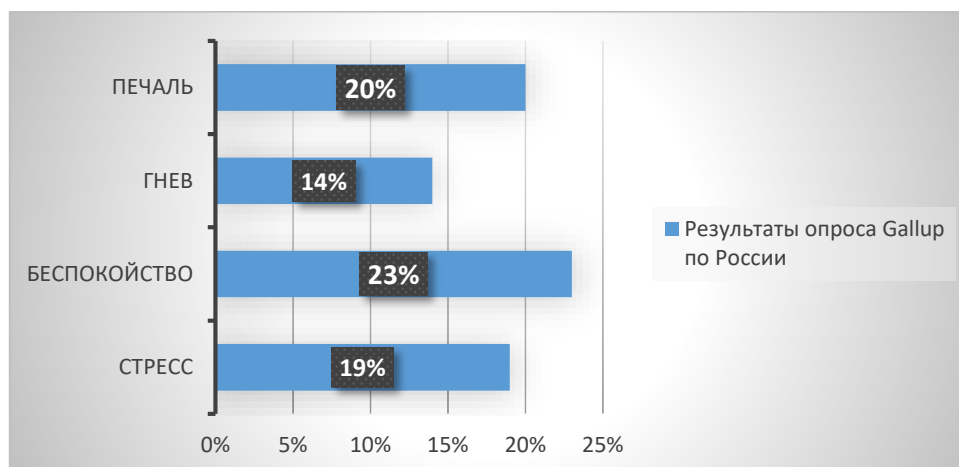


Рисунок 2 – Результаты опроса Gallup по России [4]

Управление стрессами и развитие работоспособности персонала – залог успеха деятельности организации. Управление стрессами – это процесс, когда на персонал целенаправленно влияют с целью адаптировать их к стрессовым ситуациям [1].

Стресс можно представить в качестве различных реакций человека на стрессоры окружающей среды, именно их воздействие выводит из баланса физиологические и психические функции. Стресс может влиять на человека как негативно, так и позитивно. В некоторых условиях он способствует мобилизации рабочих усилий для решения производственных задач и достижения личных целей. В любом случае, стресс избежать невозможно, так как он в целом является неотъемлемой частью жизни человека.

На внутреннее состояние человека сильно влияет окружающая его обстановка. Именно поэтому, различные неожиданные перемены в трудовой деятельности или в личных отношениях, могут вывести человека из равновесия, что может привести к стрессовой ситуации. В результате снижается уровень организованности, возникает ощущение усталости, пассивное отношение к работе, ухудшение умственного развития, рост давления, нарушение трудовой дисциплины и т.д.

Управление стрессом можно представить с двух сторон: со стороны организации и со стороны сотрудника [1].

Управление стрессом со стороны организации может осуществляться в следующем:

- **подбор и расстановка кадров** – этому этапу необходимо уделять особое внимание, необходимо выявлять степень вовлеченности сотрудников в работу, определять их заинтересованность по отношению к поставленной задаче, чтобы в дальнейшем избежать появления стрессовых ситуаций.
- **постановка конкретных задач** – довольно сложные не только уменьшают вероятность возникновения стрессов, но обеспечивают высокую мотивацию сотрудников. Кроме того, позитивным фактором является приближенность руководства к персоналу, постоянная связь между руководителем и подчиненными по поводу выполнения конкретных работ.
- **проектирование работ** – это направление будет наиболее эффективным только при наличии индивидуального подхода к каждому сотруднику. Например, многие работники предпочитают творческую работу, которая позволяет самостоятельно контролировать себя и принимать решения. Однако другим выполнение однообразных рутинных

операций приносит наибольшее удовлетворение в работе и тем самым, помогают избежать стресса.

- **взаимодействие и командная работа** – нередко стресс возникает в том случае, когда перед работником не стоит четко установленных задач, он не знает, чего от него ждут в работе и как будут оцениваться его успехи и результаты. Если же работник участвует в командной работе, вовлечен в обсуждение и принятие стоящих перед организацией задач, то создаются условия для самостоятельного планирования работы, развития самоконтроля и тем самым для предупреждения и развития стресса.

- **программы для оздоровления персонала** – это не только плановые медосмотры, но и система премий за физическую активность, информирование о здоровом образе жизни и методиках оздоровления, отказ от курения или алкоголя, ввод правильного питания и т. д.

Теперь можно затронуть тему управления стрессом со стороны сотрудника. Несомненно, не только организация должна позаботиться о снижении потенциального источника стресса – многое зависит именно от работника. Необходимо правильно распределять свое время, регулярно заниматься спортом, побольше контактировать с людьми, и конечно же уметь расслабляться.

Тем самым, можно сделать вывод, что стресс является неотъемлемой частью любой деятельности человека. Конечно, полностью исключить их нельзя, но возможно значительно уменьшить их возникновение и влияние на разные сферы жизни.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гринбер Дж. Управление стрессом. 7-е изд. //СПб.: Питер, 2002. – 361 с.
2. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. //М.: Наука, 1983. – 356 с.
3. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 2000. – № 3. – 4–22 с.
4. Официальный сайт американского института общественного мнения Gallup. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gallup.com/home.aspx128> (дата обращения 05.11.2022).
5. Селье Г. Стресс без дистресса / Пер. с англ.; общ. ред. Е.М. Крепса. – М.: Прогресс, 1979. – 124 с.

Шишинова А.Д.,
бакалавр РГУПС, ГУБ-026
г. Ростов-на-Дону, Россия
anastasia.shishinova@yandex.ru

Багрова Н.А.,
к.и.н., доцент РГУПС
г. Ростов-на-Дону, Россия
bagru27@mail.ru

МАНИПУЛЯТИВНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация: В статье исследуются инструменты вербального и невербального влияния на человека в деловой среде, различные техники и приемы манипулятивного воздействия и моральная сторона вопроса их использования.

Ключевые слова: манипуляция, манипулятивное воздействие, управленческая деятельность, человеческие ресурсы.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в коммуникативных системах все большее распространение получают технологии различных манипуляций, используемые в СМИ, рекламе, социальных сетях. Проблемы манипулирования общественным мнением, формирование определенных настроений индивидов издавна интересовали философов, социологов, психологов.

Манипуляция как метод вербального и невербального взаимодействия существует столько же, сколько существует человеческое сознание. Исследователи расходятся во мнениях, как интерпретировать само понятие манипуляции и затрудняются дать объективную оценку моральной стороне вопроса использования манипулятивных приемов. Однако это явление так прочно вошло в каждую сферу общественной жизни, что без систематизированных знаний о том, что такое манипуляция и какие методы борьбы с ней существуют, становится сложнее создать счастливую семью, найти преданных друзей или построить успешную карьеру. Более того, чем выше стоит человек на ступени профессиональной лестницы, тем чаще ему приходится сталкиваться со всевозможными проявлениями этого явления или использовать манипулятивные методы самому в процессе делового общения.

Первоначальное значение термина «манипуляция» связано со словом «manipulus», или пригоршня, используемым для описания процесса ручного управления. В дальнейшем объектом манипуляции становятся не только предметы, но и люди, в основу манипуляций над которыми заложено стремление изменить поведение человека в необходимом манипулятору направлении. Е.Л.Доценко стала одной из первых исследователей, кто наиболее точно определил, что такое манипуляция, обозначив ряд признаков, по которым можно определить наличие данного явления:

- объект манипуляции воспринимается манипулятором не как личность, а как средство получения желаемого;
- манипуляция выгодна исключительно манипулятору;
- сам факт влияния и характер воздействия неочевидны для того, кем пытаются управлять;
- для быстрого результата находятся самые «больные» точки и слабости объекта, на которых строится манипуляция[1].

Существуют и другие определения манипуляции: латентное принуждение к чему-либо во имя собственных интересов, скрытое главенство над внутренним миром другого человека, неявное влияние на принимаемое решение, скрытое прививание чуждых установок, мнений и понятий для достижения определенных целей. Если сопоставить все определения, то станет очевидным основной компонент манипулятивного воздействия: истинная суть происходящего должна быть скрыта от объекта манипуляции, иначе действие теряет всякий смысл.

Если анализировать манипуляцию как социальное явление, то природа ее появления заключается в эволюционном расслоении общества и наличия в человеческом сознании концепции «свой-чужой». Самые подходящие условия для развития манипулятивного воздействия – это переход к рыночной экономике, что обусловлено особенностями ее функционирования и популяризацией «рыночного» мышления. Э. Шостром отмечал, что разница между актуализацией и манипуляцией заключается именно в переходе от связи «Я-ТЫ» к «ЭТО-ЭТО», то есть в процессе манипулятивной деятельности обе стороны становятся вещью[2]. Неодушевленный предмет возможно разделить на составляющие и использовать по своему усмотрению, однако человеческая психика не поддается делению, и подвергая чужое сознание манипуляции, манипулятор не только сознательно или бессознательно причиняет вред другому лицу, но и сам подвергается своему же негативному воздействию. Именно поэтому рыночная среда

является самой благоприятной для всякого рода манипуляторов благодаря глубинному восприятию себя и других людей в качестве товаров – становится неочевидным деструктивное влияние манипуляции на обе стороны процесса из-за повсеместного ее применения.

Специалисты, изучающие технологии манипулятивного воздействия, выделяют множество причин, которые побуждают людей прибегать к скрытым способам влияния на психику окружающих.

К такому поведению может привести недостаток любви и внимания, желание получить одобрение от окружающих, чувство незащитности и беспомощности перед жизненными перипетиями. Однако в деловой среде манипуляции могут иметь и другие предпосылки. Например, недоверие к себе и своим сотрудникам приводит к тоталитарной политике в организации, когда каждый шаг работника контролируется руководителем. Личные мотивы могут смешиваться с рабочими – многие руководители подменяют понятия и соглашаются заменить модель «признание в любви» на модель «признание в подчинении», ошибочно следуя постулату «чем человек совершеннее, тем больше он достоин любви».

Еще одна распространенная причина – это стремление достичь личных, не всегда благоприятных целей окольным путем, не потеряв при этом свой авторитет и не загубив репутацию неблагоприятными поступками, чтобы получить и желаемое, и одобрение коллектива. Наибольшая распространенность этого мотива объясняется теми же уникальными особенностями человеческой психики и социальной составляющей личности – быть подвергнутым остракизму и по сей день одно из самых тяжелых наказаний, а «благодаря» манипуляции нет необходимости выбирать одно из двух, можно и достичь цели, и остаться «своим» для коллектива[3].

Манипуляция как социальное явление может быть конструктивной и даже необходимой, особенно когда дело касается управленческих вопросов, несмотря на ее деструктивное влияние. Создание образа руководителя, смягчение методов воздействия, сплочение команды для следования единому курсу развития – это перечень случаев, когда приходится выбирать наименьшие потери для достижения наибольших результатов. Всю совокупность подобных уловок в деловом общении можно разделить на три группы: организационно-процедурные, психологические и логические манипуляции[4].

Организационно-процедурные манипуляции применяются во время переговоров, и их основной задачей является контроль над переломными моментами в дискуссии. Например, во время обсуждения первым дают слово тем, кто пользуется значительным влиянием в группе, или тому, кто эмоционально близок большинству членов дискуссии. Так появляется возможность настроить публику на восприятие информации и принятие необходимого руководителю решения.

На первое место могут вынести ряд второстепенных вопросов, чтобы к моменту обсуждения по-настоящему важной проблемы осталось меньше активно критикующих оппонентов. Если руководитель заранее знает о негативно настроенных участниках дискуссии, то он может представить документы в самый последний момент – формально они были получены, но времени на ознакомление с ними и подготовку конструктивной критики не остается, либо выбирается другая крайность – на обсуждение выносятся так много проектов, что принятие решения откладывается. Документы имеют свойство «теряться» – такой метод тоже может влиять на переговоры.

Психологические манипуляции – одни из самых опасных методов воздействия, так как всегда есть шанс ошибиться в расчетах и вызвать либо не ту реакцию, на которую рассчитывает манипулятор, либо реакция будет такой чрезмерной, что цена достигнутой цели не сможет сравниться с ее стоимостью. Сюда относится любое действие,

рассчитанное на эмоциональный отклик со стороны оппонента. Например, если использовать научные термины и непонятные слова, намеренно замедлять или ускорять темп обсуждения, то это может привести к дезориентации собеседника и сдаче позиций.

Упомянуть авторитетное лицо; определить идею оппонента как нереальную или банальную; перефразировать слова соперника так, чтобы наполнение в итоге оказалось прямо противоположным или там появился смысл, который оппонент не вкладывал в свое высказывание; задать множество вопросов, зачастую несвязанных друг с другом, чтобы потом указать на непонимание общей проблемы; «невинное» упоминание нелицеприятных ситуаций или провинностях говорящего, чтобы намекнуть на возможность их обнародования в случае негативного решения; вторжение в личное пространство и подзадоривание противника – это довольно грубые и легко вычисляемые манипуляции, которые служат для вызова негативных эмоций у членов дискуссии.

Сложнее вычислить манипуляции, которые строятся на поступках, не имеющих явного отрицательного влияния: повторение одного и того же постулата без аргументов так, что рано или поздно он становится очевидным; представление манипулятором себя как менее умного и квалифицированного работника, чем он есть на самом деле, чтобы вызвать желание у оппонента помочь ему, передать необходимую информацию и ослабить бдительность; акцент на уникальности собеседника и особым уровнем доверия между оппонентами. Психологические манипуляции могут быть изо щренными и скрытыми настолько, что о факте их существования становится известно спустя много лет и благодаря случаю.

Если для психологических манипуляций необходимо хорошо знать слабости собеседника, то для логических манипуляций понадобится разбираться в самом предмете дискуссии. Основные приемы этой группы сводятся к следующему перечню: размытые, неточные формулировки дают возможность по-разному интерпретировать высказывания в угоду своим интересам; «порочный круг», который заключается в том, что один аргумент подтверждается им же, но сформулированным по-другому; из системы доводов оппонента выбирается наиболее уязвимый, опровергается максимально резко и создается впечатление, что остальные аргументы не заслуживают внимания. В остальном логические манипуляции самые трудноосуществимые, и для каждой дискуссии они будут отличаться в зависимости от предмета переговоров.

Избежать манипулятивного влияния возможно в случае, когда объект перестает быть жертвой, понимая скрытые мотивы управляющего и отказываясь поддаваться на провокации. Однако в деловом общении такая возможность предоставляется не всегда, особенно если манипулятором выступает субъект с большим профессиональным и ли жизненным опытом и занимающий высокую должность, или во время переговоров, когда времени на обдумывание и своевременную реакцию почти не остается.

Моральная сторона вопроса по-прежнему не изучена до конца, ведь согласно социологическим опросам, 98% опрошенных хотели бы научиться защите от манипуляций, а 88% все тех же человек – научиться манипулировать[5].

Вывод может быть только один. Манипуляция остается психологическим и социологическим феноменом, инструментом, где каждый индивид выбирает для себя ту грань добра и зла, за которой начинается неприемлемое для него с точки зрения этики поведение.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита.: монография / Е.Л. Доценко / Под научной редакцией Е.Л. Доценко. – М.: ЧеРо, Издательство МГУ, 1997. – 344 с.

2. Шостром, Э. Человек - манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации / Э. Шостром // Изд-во Института Психотерапии, 2008 г. – 65-67 с.
3. Нурышев, Г.Н., Бразевич, Д.С. Социология: Учеб. пособие. / Г.Н. Нурышев, Д.С. Бразевич // СПб.: СПбГУНиПТ, 2019. – 292 с.
4. Скаженик, Е.Н. Деловое общение. / Е.Н. Скаженик // Таганрог: Изд-во ТРТУ., 2006. – 180 с.
5. Шейнов, В.П. Манипулирование и защита от манипуляций / В.П. Шейнов // Питер, Санкт-Петербург, 2019. – 384 с.

Шмакова А.А.

преподаватель в клубе
вальдорфской педагогики
при РГОО «Луч Солнца»,
г. Ростов-на-Дону, Россия
alya_fox@inbox.ru

МУЗЫКА КАК СРЕДСТВО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКА

Аннотация: В статье рассматривается воздействие музыки на развитие творческих способностей, необходимых для работы, учебы и общения с людьми.

Ключевые слова: музыка, творческий потенциал, сотрудник.

В современном мире происходят стремительные перемены во всех социальных сферах и в рыночной экономике. Компании, которые способны быстро реагировать на эти изменения и внедрять что-то новое для повышения эффективности работы, заняты поиском высококвалифицированных, креативных специалистов, обладающих творческим мышлением, способных в свою очередь создать преимущество в конкуренции и вывести свою компанию на более высокие позиции на рынке. Актуальными становятся проблемы развития творческого потенциала личности, который напрямую связан с уровнем профессионализма и продуктивной деятельности, а также поиски средств и способов для решения этих проблем.

Тереза Георгиевна Браже определяет творческий потенциал как сумму системы знаний, навыков и умений; открытости человека ко всему новому; высокой степени развития мышления, его гибкости, оригинальности, способности быстро менять приемы действий, реализуемых в трудовой деятельности. [2]

Понятие «творческий потенциал личности» тесно связано с понятиями «самосовершенствование» и «самореализация». Сам процесс развития творческого потенциала проходит и осознается личностью как процесс самосовершенствования, а результатом этого процесса является самореализация личности. Характеристиками творческого потенциала являются:

- созидательная направленность профессиональных интересов;
- склонность к инновациям;
- развитое воображение;
- креативное мышление;

Развитие творческого потенциала в целом состоит в нахождении способов реализации каждого из компонентов и их взаимосвязи, и предполагает формирование

мыслительной деятельности, именуемой креативным мышлением. [7] Легче всего творческие способности развиваются в детстве. Взрослому человеку это тоже доступно при условии, если у него есть стремление повысить уровень своей креативности.

Креативность (от лат. creatio – «созидание») – это способность человека генерировать необычные идеи, создавать новые продукты, находить нестандартные решения любых задач, выходить за рамки общепринятых схем мышления.

Технология развития творческого потенциала личности связана со всей познавательной сферой человека, потому как мышление невозможно без процессов восприятия, хранения и переработки информации.

Развитие восприятия необходимо для получения разнообразной информации, без которой невозможен творческий процесс и развитие творческих способностей. [9]

Развитие памяти обязательно, и нужно для сохранения больших баз данных – строительного материала для творчества.

Развитие внимания отвечает за наблюдательность, умение замечать скрытые от поверхностного взгляда детали.

Формирование творческого воображения является необходимым условием развития творческих способностей.

Творческое мышление – универсальная способность, которая становится все более востребованной на рабочем месте.

Творческие качества личности развиваются под воздействием духовных состояний, деятельности человека и изменений окружающей среды.

Одним из наиболее эффективных способов развития творческих способностей является музыка как вид искусства и часть духовного мира человека. Душевные способности – ум, внутреннее чувство и воля, – в живой душе всегда переходят одно в другое.

Музыка привязана к своему истоку, который покоится в середине человека, поэтому очень важно любое занятие начинать с чувства, то есть «душевной деятельности «человека середины» (В. Вюнш).[3]

Музыка – интересна, неуловима и загадочна. Очень часто она органично переплетается с другими видами искусства. Эвритмия, живопись, музыка – почти всегда неразлучны, это основа социального, творческого в одной связи. Будучи феноменом культуры, она оказывает мощное влияние на отношение к миру в целом, а также на разные стороны жизнедеятельности и развития личности, способствует формированию и актуализации творческого потенциала.

Должное внимание музыке люди уделяли еще в античное время. Пифагор и его ученики занимались математикой под музыку, заметив, что она благотворно воздействует на интеллект. Аристотель считал, что формировать личность человека определенным образом можно с помощью музыки. Платон придавал музыке значение универсального средства эстетического освоения мира. Великий мыслитель считал, что ритм и гармония лучше всего проникают вглубь души и сильнее всего захватывают ее. Он первым из мыслителей разработал систему непрерывного музыкального образования всех без исключения греков с 7 до 60 лет.

Музыка способствует развитию эмоциональных и интеллектуальных сторон личности, развитию ее творческих способностей, фантазии, воображения, ориентирует ценностные идеалы и поведение человека. «Воздействие музыкой может глубинно изменить личность человека. Происходит высвобождение творческих возможностей, выявляет скрытую одаренность человека». (В. Элькин) [8]

Являясь толчком к развитию и взаимодействию бессознательных и сознательных процессов, творческой деятельности человека, музыка всегда приводит к продуктивным результатам, и способствует развитию возможностей для дальнейшего прогресса.

Музыка раскрывает скрытый аналитический потенциал, являющийся основой креативного творческого поиска и проявления инициативы, стимулирует то, что принято называть «креативным началом» личности.

Объективным представляется тот факт, что люди, имеющие намерение проявить себя в бизнесе, должны обладать способностью к логическому анализу и, как следствие, эффективному прогнозированию и планированию.

Игра на музыкальных инструментах, например, непосредственным образом активизирует области, ответственные за анализ и логическое мышление.

Человек, который обладает этим навыком, получает преимущества для успешного позиционирования себя на рынке труда и востребованности ведущими компаниями.

Музыка организует и формирует чувственное восприятие окружающего мира человеком. Связанные с восприятием музыки переживания, охватывают интеллектуальную и волевую области психической деятельности, а не только эмоциональную. [6]

На фоне музыки активируется мозговая деятельность, что даёт возможность более чётко и конкретно воспринимать и обрабатывать получаемую информацию. Она способна не просто временно менять уровень активности мозга, но и оказывать долгосрочное воздействие, что доказано множеством исследований. А именно:

При прослушивании приятной музыки происходит заряд уровня внимательности, укрепляется память, стимулируется творческий подъем.

Влияние музыки на человека затрагивает креативность. При работе под музыкальные композиции средней громкости в мозге активируются процессы, отвечающие непосредственно за творчество. Такой фоновый шум позволяет получить неожиданные идеи, так как стимулирует абстрактное мышление. Только имея опыт осмысленного общения с музыкой, личность обогащается такими чертами мышления, как способность видеть и открывать в предметах новые функциональные значения, ассоциативно связывать далеко отстоящие друг от друга явления и процессы, приобретает эстетическую эмоциональность. [4]

В качестве примера связи музыки с продуктивностью работы и повышения вовлеченности персонала можно привести ситуацию в одной из компаний, где руководство усердно боролось за дисциплину, запрещало все лишние гаджеты на рабочем месте, пытаясь создать атмосферу тишины. Так продолжалось до того момента, пока в отдел продаж не пришел новый менеджер. То ли не услышав, то ли не до конца поняв правил корпоративной этики, он находился на рабочем месте в наушниках, пока его непосредственный руководитель не обратил на это внимание. Менеджер был подвергнут позору и публичному порицанию, а наушники были ликвидированы. Как результат – продажи у новичка стали падать, хотя изначально они росли, появились ошибки в коммерческих предложениях и счетах, потеря клиентов. В ходе адаптационной беседы стало известно, что парень попросту не мог сосредоточиться и настроиться из-за отсутствия любимых мелодий, постоянно отвлекался из-за шагов в коридоре, звуков работающей техники, посторонних диалогов. В связи с этой ситуацией компания провела исследование, насколько велика связь между любовью некоторых сотрудников к музыке и их продуктивностью, результаты которого показали, что 80% производственного и 60% офисного персонала испытывают дискомфорт из-за того, что не могут слушать на работе любимые музыкальные произведения, хуже настраиваются на рабочий лад. Также выяснилось, что между работой в тишине или под фоновую музыку, 70 % выбирает фон.

На основе предпочтения сотрудников компания создала корпоративное онлайн – радио. В итоге сотрудники стали работать продуктивнее, а качество производимого продукта и оказываемых услуг выросло в разы.

Другим примером может послужить группа успешных бизнесменов, которые обратились за помощью к музыкальному руководителю.

Суть запроса состояла в проведении музыкальных занятий для решения таких проблем, как: нездоровая атмосфера внутри группы, быстрая утомляемость, неспособность продуктивно решать возникающие задачи, творческое выгорание. В течение некоторого времени взрослые серьезные мужчины с удовольствием осваивали перкуссию тела, играли на барабанах, пели африканские песни.

В результате улучшилось самочувствие участников, взаимоотношения в группе наладились, был отмечен творческий подъем.

Особенно актуально развитие творческого потенциала посредством музыки в педагогической среде.

Учителя вальдорфской школы города Ростова-на-Дону, например, постоянно совершенствуются в творческом плане.

Музыка используется не только непосредственно на уроках музыки, а практически и на всех других предметах. Коллективное пение, всевозможные ритмические упражнения, игра на различных музыкальных инструментах, проведение праздников и концертов – являются неотъемлемой частью творческого учебного процесса, в который вовлечены дети, родители и педагоги. Педагоги реализуют свой творческий потенциал в работе с детьми, тем самым влияя на высокие результаты обучения и воспитания детей. Кроме всего, проводятся постоянные семинары для учителей по развитию их творческого потенциала, на которых педагоги поют, танцуют, занимаются перкуссией тела, а также рисуют музыку. Когда человек, прослушав с закрытыми глазами музыку, внезапно видит зрительные образы, это спонтанное появление творческой одарённости.

Исходя из всего выше сказанного, можно сделать вывод.

Музыка в жизни современного человека намного более важна, чем может показаться на первый взгляд. Музыка может оказаться сильным средством воздействия на развитие творческого потенциала сотрудника, даже в тех случаях, когда все другие средства неэффективны. Ни одна другая сфера творческой деятельности не занимает в социальной жизни человека такого значительного места, как музыка. [1]

Развитие творческих способностей оказывает неопределимое благотворное влияние на личность человека. Во-первых, оно помогает познать себя и свою истинную природу. Во-вторых, по-новому взглянуть на мир вокруг себя и изменить свое мышление. Наличие творческих способностей окажется полезным в работе, учебе и общении с людьми.

Возможности музыки весьма значительны: она способствует развитию воображения, генерированию новых образов, мыслей, идей, обогащает опыт ассоциирования. Расширяя спектр средств и способов деятельности, освоение музыки стимулирует проявление творческого начала личности. [5] Специфические особенности музыки, её способность выражать тончайшие оттенки чувств, психических состояний и воздействовать на глубинный мир человека делают понятной ту значительную роль, которая отводилась ей как средству развития личности на протяжении всей её истории.

Люди стремятся к успешной карьере, а путь к ней проходит через развитие творческого потенциала. Именно он создаёт почву для самореализации человека в разных жизненных обстоятельствах, служит основой успеха в любой деятельности, способствует эффективному саморазвитию в любом возрасте.

Музыка помогает человеку развивать те компетенции успешных специалистов, которые сегодня так актуальны в бизнесе, в реализации инициатив, стартапов, в продвижении себя, и потому востребованы на рынке труда.

Музыка везде! Музыка во всем! Даже жизнь человека можно сравнить с сонатой или симфонией!

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богатырева Ж.В., Шутилова М.Ф. ВЛИЯНИЕ МУЗЫКИ НА ЧЕЛОВЕКА // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 7-2. – С. 181-183;
2. Браже, Т.Г. Развитие творческого потенциала и изучение профессионального мастерства учителя литературы. Методические рекомендации / Т.Г. Браже. – Ленинград, 2004. – С. 89-94
3. Вюнш. В. Формирование человека посредством музыки. Издательство «Парсифаль (Московский центр вальдорфской педагогики)». 2007. - 160стр.
4. Гильманов С. А., Зеленая А. В., Творческий потенциал личности и возможности музыки в его развитии: к постановке проблемы. Югорский государственный университет, Ханты-Мансийск, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Российская Федерация, Музыкальное искусство и образование 2021. Т. 9. № 4
5. Гуджеджиани Е. Г., Сапранкова Т. А. /Музыка как средство развития актуальных бизнес-компетенций. ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», Байкальская международная бизнес-школа (институт), Иркутск, Россия 2018.
6. Пономарев Я. А. Психология творчества: Тенденции развития психологической науки / Я. А. Пономарев. – М., 1988. С. 43
7. Толстов С.Н. Инновационный потенциал и образовательная среда как акмеологические ресурсы развития / Толстов Сергей Николаевич, Шмелева Елена Александровна // Научный журнал КубГАУ. – 2012. – № 79
8. Элькин В. Целительная магия музыки. Санкт-Петербург – Респекс. – 2000. – 224 с.
9. Яцкова, О.Ю. Анализ понятия «творческий потенциал» в современной педагогической литературе / О. Ю. Яцкова // Педагогика: традиции и инновации : материалы II Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2012 г.). – Челябинск : Два комсомольца, 2012. – С. 25-27. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/63/2771/>

РАЗДЕЛ 2. ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

УДК 336.719
ББК 65.262

Березкина Т.Д.,
аспирант ГОУ ВО ЛНР «Луганский
государственный университет
имени Владимира Даля», АС-20
г. Луганск, ЛНР, Россия
berezat@inbox.ru

О ЦИФРОВИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ БАНКОВСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: В статье исследуется уровень цифровизации российской банковской системы в целом и ее влияние на судьбу региональной банковской системы в частности, определены понятия регионального банка и региональной банковской деятельности. Проведенный анализ позволил сформулировать позицию о проблемах в дальнейшем развитии региональных банков с учетом сложившихся конкурентных преимуществ системных технологичных банков-экосистем.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая экономика, экосистема, бизнес-модель, информационные технологии, банковская система, банковская деятельность, региональный банк, конкурентоспособность.

Банковская система, являясь жизнеобеспечивающим механизмом финансовой системы государства, в значительной степени оказывает влияние на функционирование всех экономических процессов и, соответственно, развитие общества. Банковская система представляет собой организованное и регламентируемое законодательством взаимодействие кредитных институтов, которое определяется как совокупность кредитных отношений. В Российской Федерации банковская система включает в себя Банк России (Центральный банк), кредитные организации (банки и НКО), а также представительства иностранных банков. В банковскую инфраструктуру, кроме основных элементов банковской системы, включены также дополнительные учреждения, обеспечивающие деятельность вышеуказанных кредитных институтов. Согласно ст.2 ФЗ «О банках и банковской деятельности» регулирование банковской деятельности осуществляется Конституцией Российской Федерации, настоящим законом, ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)», другими федеральными законами и нормативными актами Банка России [4].

Исходя из темы данной статьи, отметим, что законодательство и нормативные документы государственных органов научному и практикующему сообществам не представили официальные определения региональной банковской деятельности и регионального банка. Поэтому исследователи применяют различные подходы к значениям данных терминов, например:

➤ региональный банк – это кредитная организация, которая зарегистрирована и осуществляет с целью извлечения прибыли на основании лицензии Банка России банковские операции, предусмотренные действующим законодательством, на территории отдельного региона;

➤ региональная банковская система – это часть общей банковской системы России, непосредственно функционирующая на финансовом рынке отдельного региона;

➤ региональная банковская деятельность – это взаимоотношения элементов региональной банковской системы, направленные на удовлетворение потребностей реального сектора экономики в финансовых ресурсах и обеспечивающие рост благосостояния экономических субъектов и населения данной территории в соответствии с законодательством.

Банк России как орган, наделенный законодательством правом регулирования и надзора за кредитными организациями (КО), с 2013 года проводит системную работу по выводу из банковской системы слабых элементов, т.е. отзывает лицензии у недобросовестных кредитных организаций, тем самым осуществляя оздоровление банковского сектора. За прошедшее десятилетие количество кредитных организаций (банков и небанковских кредитных организаций) сократилось более чем в 2,5 раза (рис. 1) в значительной степени за счет небольших региональных учреждений (согласно данным регулятора в России на 01.01.2013 г. – 956 КО, на 01.10.2022 г. – 362 КО) [1].



Рисунок 1 – Количество кредитных организаций в России за 2013-2022 гг.

Применение подобных мер Центробанком в отношении подопечных обусловлено проведением ими невзвешенной кредитной политикой, проблемами с капиталом, ликвидностью и платежеспособностью, низким качеством управления рисками, нарушением требований законодательства и установленных регулятором нормативов и т.д. В данной ситуации есть положительная сторона: минимизация банковских рисков и укрепление устойчивости всей банковской системы. Однако при этом происходит рост концентрации активов у крупных (системных) банков, обеспечивается дальнейшее укрепление их позиций в регионах страны. В основном сократилось количество региональных банков, вследствие чего возникло негативное воздействие на уровень конкурентоспособности, доступности, качества, иногда стоимость банковских услуг и кредитов, на дальнейшее развитие региональных банковских секторов и экономик. Следует признать, что тенденция дальнейшего сокращения регулятором кредитных организаций с регистрацией в регионах сохранится, также как и активная экспансия территорий крупными федеральными игроками благодаря интенсивной цифровизации бизнес-процессов.

Цифровизация (анг. – digitalization) – это процесс, который с помощью информационных технологий обеспечивает переход целых отраслей или отдельных компаний на качественно новый уровень деятельности – уровень цифровой экономики [9, с.333].

Цифровая экономика – это «...форма экономических отношений, которая при помощи цифровизации создает новые бизнес-модели» [8, с.104].

Цифровая трансформация (анг. – digital transformation) или цифровой переход (анг. – digital transition) и цифровизация являются составляющими элементами цифровой экономики. Задача цифровой трансформации – с помощью цифровизации, перевести (трансформировать) привычные бизнес-процессы и управляющие системы (бизнес-модели) на современный цифровой уровень, предоставляющий существенные преимущества в осуществлении деятельности. Взаимосвязь элементов цифровой экономики схематически представлена на рисунке 2.

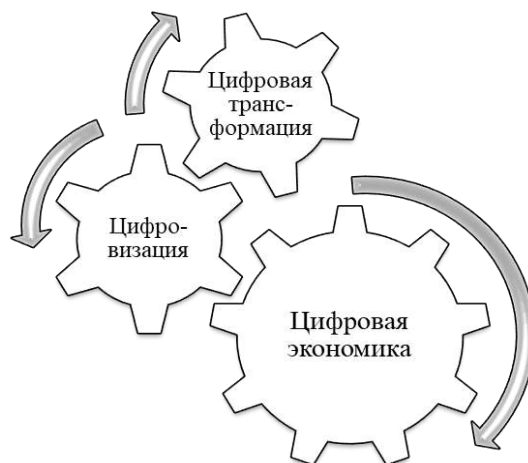


Рисунок 2 – Взаимосвязь элементов цифровой экономики [8, 9]

Цифровые технологии, различные сетевые интернет-сервисы, электронные платформы обеспечивают оперативную связь на различных уровнях взаимодействия экономических субъектов между собой или с государственными структурами, способствуют снижению операционных издержек, повышению доходности бизнеса. В результате цифровой трансформации повышается эффективность бизнес-процессов, улучшается конкурентоспособность экономического субъекта/отрасли, растет количество довольных потребителей.

Банковская система является одним из лидеров в России и мире по внедрению цифровых технологий и цифровой трансформации бизнес-моделей [11]. Чтобы удовлетворить современные запросы клиентов, с целью сохранения рейтинговых позиций и увеличения прибыли крупные банки инвестируют огромные средства в финансово-технологические проекты, создавая при этом для себя новые возможности и повышая конкурентные преимущества. Таким образом технологичные банки, используя сквозные цифровые технологии (например, большие данные, искусственный интеллект, блокчейн и т.д.), трансформируют свои бизнес-модели в экосистемы, вовлекая в них различные компании-партнеры и платформы, создают дополнительные бизнес-направления. Это позволяет банкам-экосистемам расширять базу финансовых продуктов и услуг, повышать уровень удовлетворенности потребностей бизнеса и населения, выстраивать глобальную партнерско-клиентскую сеть, концентрировать финансовые потоки внутри собственных экосистем, экономить на содержании отделений и сотрудников, больше зарабатывать. Финансовые эксперты-аналитики прогнозируют, что в дальнейшем банки будут вкладываться в обеспечение кибербезопасности, развитие мобильного банкинга и цифровых платежных систем, идентификацию своих клиентов, совершенствование робоассистентов и т.д. [3].

Экспертами Skolkovo Fintech Hub по итогам 1-го полугодия 2022 года в седьмой раз, начиная с 2019 года, была определена пятерка самых цифровых банков, в которую

по результатам анализа многих показателей вошли ВТБ, СБЕР, Газпромбанк, Тинькофф и Ак Барс (в рейтинге участвовали ТОП-30 банков России) [7]. На рисунке 3 представлена динамика инновационной деятельности банков РФ за период 2019-2022 гг.

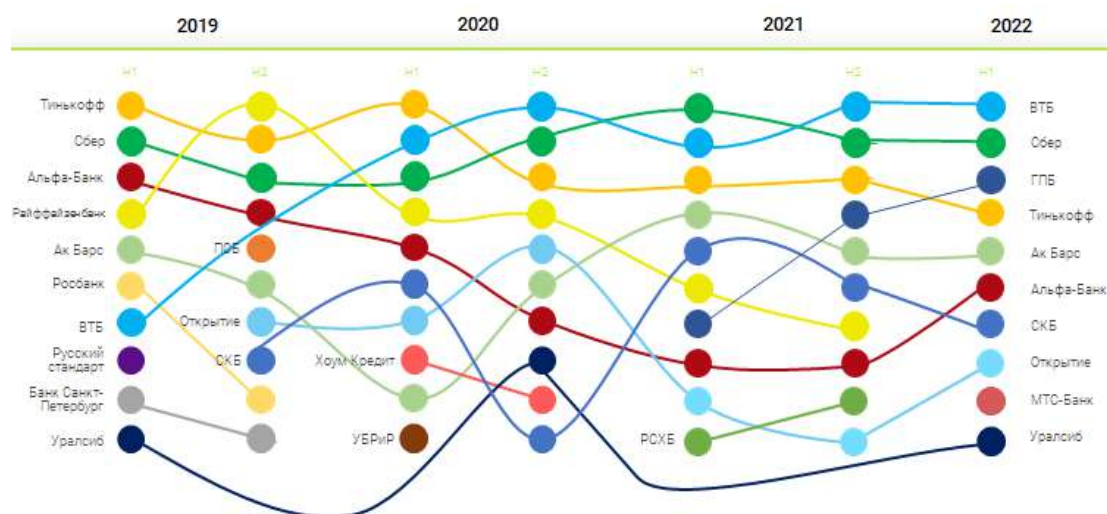


Рисунок 3 – Динамика инновационной деятельности банков РФ в 2019-2022 гг. [7]

При этом отметим, что из десяти ведущих банков-лидеров цифровизации (рисунок 3) лишь Ак Барс и Совкомбанк имеют региональную регистрацию, но инфраструктурно представлены во многих субъектах РФ, т.е. не являются региональными в контексте данного исследования.

Ассоциация банков России, проанализировав направления цифровой трансформации банковского сектора, признала, что для подавляющего большинства российских банков кардинальный цифровой переход «не по плечу» или не по карману [6]. Банковский регулятор также видит проблему «созидательного разрушения» (англ. – creative destruction) цифровых инноваций: конкурентные преимущества экосистем вынуждают неплатформенных или традиционных (т.н. слабых) участников покидать рынок и уступать свои позиции более сильным.

Банк России в своих концептуальных документах обращает внимание на то, что создание банками экосистем оказывает значительное влияние на конкурентную среду в банковском сообществе, укрепляя позиции глобальных бигтех-компаний и делая вызов участникам рынка с традиционными бизнес-моделями [5, с.17]. Экосистема сознательно замыкает внутри своих платформ пользователей, необходимые им сервисы предоставляются оперативно и бесшовно, без затрат времени и усилий. Поэтому у менее крупных и новых игроков доступ к потребителям затруднен, что в свою очередь в дальнейшем может отразиться на качестве продуктов и услуг [10, с.28].

В Годовом отчете за 2021 год Центробанк акцентировал внимание на сохранении высокого уровня монополизации крупными банками традиционных банковских услуг для населения (вклады, кредиты, платежи) и кредитования бизнеса за счет конкурентных преимуществ, сформированных в результате трансформации в экосистемы, например: широкой клиентской базы платформы и низких издержек [2, с.66]. Регулятор также считает, что в перспективе данная тенденция несет риски злоупотребления крупными экосистемами рыночной властью и потребует изменения подходов регулирования [5, с.17].

Таким образом, внедрение цифровых технологий и трансформация банковских бизнес-моделей в экосистемы способствуют удовлетворению запросов населения и

бизнеса в российских регионах. Крупные федеральные банки, имея развитые сети банковского оборудования для самообслуживания, сервисы удобного и современного дистанционного обслуживания и мобильного банкинга наряду с выгодными ставками по привлечению вкладов и предоставлению кредитов, а также другими платформенными предложениями, вытесняют из региональных банковских рынков местные учреждения, которые в виду объективных (экономических) причин остаются в традиционных рамках.

Небольшие региональные банки из-за невозможности инвестировать в дорогостоящие разработки собственных цифровых систем не могут составить полноценную конкуренцию банкам-лидерам цифровизации, поэтому теряют клиентов, лишаются необходимых ресурсов, несут убытки, снижают устойчивость, нарушают нормативы регулятора. Последствием такого рода трудностей у региональных банков является отзыв лицензии на осуществление деятельности либо поглощение, что приводит к еще большей монополизации регионов со стороны крупных участников рынка.

Банк России, исследуя риски, связанные с глобальным распространением цифровых бизнес-моделей, и их влияние на экономику государства, признает острую необходимость разработки и применения новых подходов в регулировании деятельности платформ и экосистем [10, с.24]. Поэтому определил данный вопрос в качестве одной из своих ключевых задач по обеспечению справедливой конкуренции на финансовом рынке.

При этом Центробанк не обозначил возможные меры поддержки финансовым посредникам, не способным провести цифровую трансформацию. Регулятор, констатируя факт, что цифровое давление на сложившиеся традиционные бизнес-модели ставит под вопрос их жизнеспособность, допускает, что многие финансовые игроки должны будут в той или иной форме ответить на вызовы цифровизации или принять решение о выходе с рынка [5, с.60].

Учитывая вышесказанное, подытожим следующее:

- цифровой переход в банковском секторе набирает масштабные обороты;
- крупные российские банки, став экосистемами, многократно улучшили свою конкурентоспособность; монополизировав банковский рынок, они активно вытесняют из него традиционных участников;
- уровень цифровизации региональных банков значительно уступает федеральным банкам-экосистемам;
- банковским регулятором пока не сформулирована по возможной государственной поддержке небольших и несистемных банков в регионах.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Банковский сектор. Статистика [Электронный ресурс] // ЦБ РФ [сайт]. URL: https://cbr.ru/statistics/bank_sector/lic/ (дата обращения 05.11.2022).
2. Годовой отчет Банка России за 2021 год [Электронный ресурс] // ЦБ РФ [сайт]. URL: http://www.cbr.ru/about_br/publ/god/ (дата обращения 05.11.2022).
3. Информатизация в банковской сфере 2021 [Электронный ресурс] // Аналитическое Агенство «ТМТ Консалтинг» [сайт]. URL: <http://tmt-consulting.ru/wp-content/uploads/2022/04/Информатизация-в-банковской-сфере.pdf> (дата обращения 06.11.2022).
4. О банках и банковской деятельности [Электронный ресурс]: ФЗ РФ № 395-І от 02.12.1990г. // Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт]. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102010268> (дата обращения 05.11.2022).
5. Основные направления развития финансового рынка российской федерации на 2022 год и период 2023 и 2024 годов [Электронный ресурс] // ЦБ РФ [сайт]. URL:

https://cbr.ru/Content/Document/File/131935/onrfr_2021-12-24.pdf (дата обращения 05.11.2022).

6. Приоритетные направления цифровой трансформации банковского сектора [Электронный ресурс] // Ассоциация банков России [сайт]. URL: <https://asros.ru/news/opinions/priority-areas-for-digital-transformation-in-the-banking-sector-/> (дата обращения 07.11.2022).
7. «Сколково» определил самые инновационные банки России по итогам I полугодия 2022 года [Электронный ресурс] // Фонд «Сколково» [сайт]. URL: <https://sk.ru/news/skolково-opredelil-samyie-innovacionnye-banki-rossii-po-itogam-i-polugodiya-2022-goda/> (дата обращения 06.11.2022).
8. Скляр М. А., Кудрявцева К.В. Цифровизация: основные направления, преимущества и риски [Электронный ресурс] // ЭВР. – 2019. – №3(61). – С.103–114. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-osnovnyie-napravleniya-preimuschestva-i-riski> (дата обращения 07.11.2022).
9. Современные векторы развития Донбасса в условиях цифровизации экономики: коллективная монография / под общей ред. д.э.н., проф. С.В. Салиты. Луганск: Изд-во «НОУЛИДЖ», 2021. 404с.
10. Экосистемы: подходы к регулированию. Апрель 2021 года [Электронный ресурс] // ЦБ РФ [сайт]. URL: https://cbr.ru/Content/Document/File/119960/Consultation_Paper_02042021 (дата обращения 06.11.2022).
11. Эксперты назвали лидирующие и отстающие по цифровизации отрасли в России [Электронный ресурс] // РБК [сайт]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/6054b0a89a7947fd6076994e> (дата обращения 06.11.2022).

УДК 338
ББК 290.2

Грищенко В.С.,
магистрант РГЭУ (РИНХ), МЕНЗ-834
grishenko_1991@bk.ru
Регинская М.С.,
магистрант РГЭУ (РИНХ), МЕНЗ-834
mira.mira93@ya.ru
Михненко Т.Н.,
к.э.н., доцент РГЭУ (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия
mihnenkotn@mail.ru

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ РЕАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В РФ

Аннотация: В статье исследуется динамика инвестиций в производственную сферу, выявляются факторы, влияющие на эти изменения, а также описываются прогнозы инвестиций в отечественную экономику

Ключевые слова: инвестиции, основной капитал, инвестиционная деятельность, динамика

Инвестиции затрагивают самые глубинные основы хозяйственной деятельности, определяя процесс экономического роста в целом [1]. Роль инвестиций имеет огромное значение в экономике на различных уровнях хозяйствования. Инвестиции являются важнейшим инструментом, который обеспечивает благоприятные условия достижения

экономического роста, структурных сдвигов в народном хозяйстве и инновационном развитии, выхода из кризисных ситуаций, повышения эффективности и конкурентоспособности бизнеса, улучшения качества жизни населения.

Инвестиции играют важнейшую роль на любом уровне хозяйствования: на уровне мира, страны, региона, предприятия, а также отрасли. Они определяют будущее не только субъекта хозяйственной деятельности, но и страны в целом, а также уровень благосостояния общества.

На уровне предприятий инвестиции имеют большое значение в возобновлении, увеличении и повышении эффективности использования производственных ресурсов, задают определенные темпы экономического роста.

Инвестиции в экономике в целом являются инструментом оптимальной организации бизнес-процессов, эффективного использования свободных денежных средств.

В процессе осуществления инвестиционной деятельности, под которой согласно Федеральному закону от 25.02.1999 г. №39-ФЗ (ред. от 14.03.2022 г.) «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений», понимают «вложение инвестиций и осуществление практических действий в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта» [3], принимает участие широкий круг участников рынка: физические и юридические лица; малый, средний и крупный бизнес; банки и другие финансовые организации; страховые компании; государство.

Инвестиционная деятельность оказывает влияние не только на экономическое положение той или иной страны, но и на политические и социальные процессы.

Рассмотрим динамику инвестиций в основной капитал на основе данных Федеральной службы государственной статистики [2] (рисунок 1).

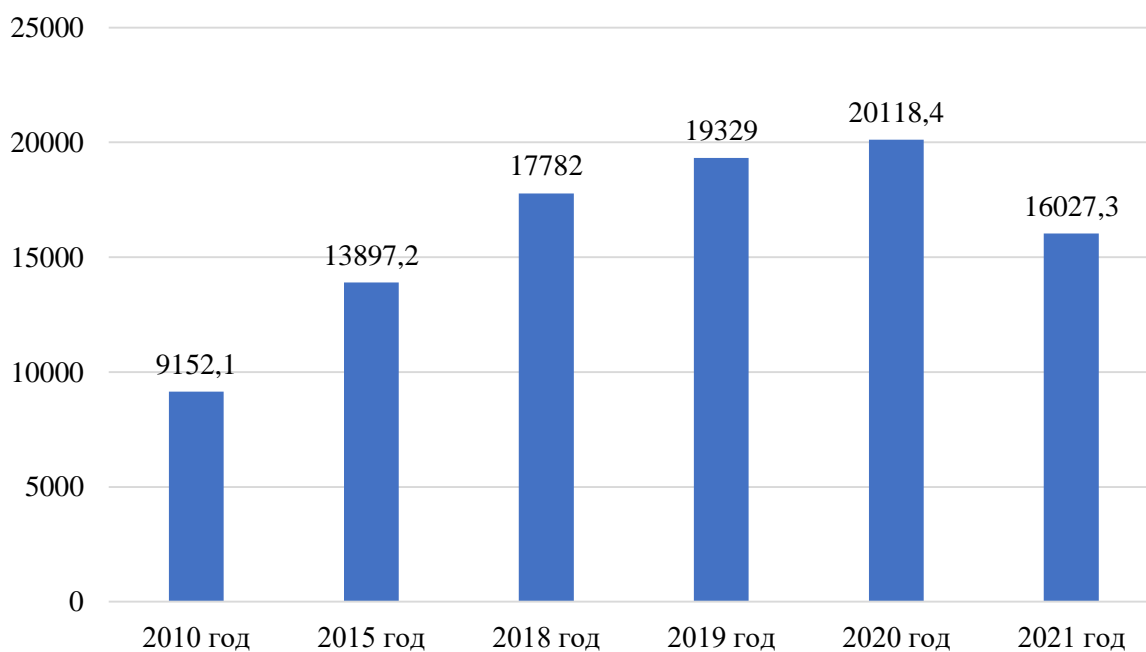


Рисунок 1 – Изменения объема инвестиций в основной капитал в РФ, млрд. руб.

Из рисунка видно, что с 2010 по 2020 год наблюдалось увеличение суммы инвестиций с 9152,1 млрд. руб. до 20118,4 млрд. руб. В относительном выражении рост инвестиций за этот период ставил 2,2 раза. Вместе с тем в 2021 году величина инвестиций в основной капитал уменьшилась с 20118,4 до 16027,3 млрд. руб., или на 20 % к показателю 2020 года.

За первое полугодие 2022 года, по данным Росстата, инвестиции в основной капитал в России увеличились на 7,8% по сравнению с аналогичным периодом января-июня 2021 года. При этом в денежном выражении объем инвестиций в основной капитал на первое полугодие 2022 года составили 9,722 трлн. руб.

Изменения в структуре инвестиций по источникам их финансирования (российский капитал/иностранные инвестиции) за период с 2011 по первый квартал 2022 года можно увидеть на рисунке 2.



Рисунок 2 – Изменения структуры источников финансирования инвестиций (2011 г. - первое полугодие 2022 г.)

Как видно из рисунка 2, за период исследования структура источников финансирования инвестиций в России существенно изменилась. Так, например, в 2011 году российский капитал во всех источниках финансирования занимал 58,5 %, иностранный – 41,5 %. В 2021 году 76 % – это отечественный капитал, 24 % – иностранный. В первом полугодье 2022 года структура источников финансирования соответственно 92,7 % и 7,3 %. Такие изменения обусловлены, в первую очередь, пандемией коронавируса и санкционной политикой. Страны, которые являлись лидерами по инвестициям в 2020 году – Германия, Китай и США. Они соответственно профинансировали 18, 11 и 11 процентов инвестиционных проектов [4]. По отраслям эти инвестиции направлялись в сельское хозяйство, электронику, программное обеспечение и IT-услуги. В 2022 году перечень стран, инвестирующих в российскую экономику существенно изменился. Так, на первое место вышел Китай, далее страны Средней Азии, Южной Америки, Индия.

Далее рассмотрим, как были распределены российские предприятия по целям инвестирования в основной капитал в 2020-2021 годах (в процентах от общего их числа).

Как видно из рисунка 3, несмотря на кризисы, связанные с пандемией и санкционной политикой, процент предприятий к их общему числу по всем показателям существенно не изменился в период с 2019 по 2021 годы. Вместе с тем, можно отметить, что небольшие изменения в 2021 году по сравнению с 2019 годом наблюдались по показателям «охрана окружающей среды», «снижение себестоимости продукции». По показателю «автоматизация или механизация существующего производственного процесса» процент предприятий в 2021 году немного вырос (с 49 % по 52 %).

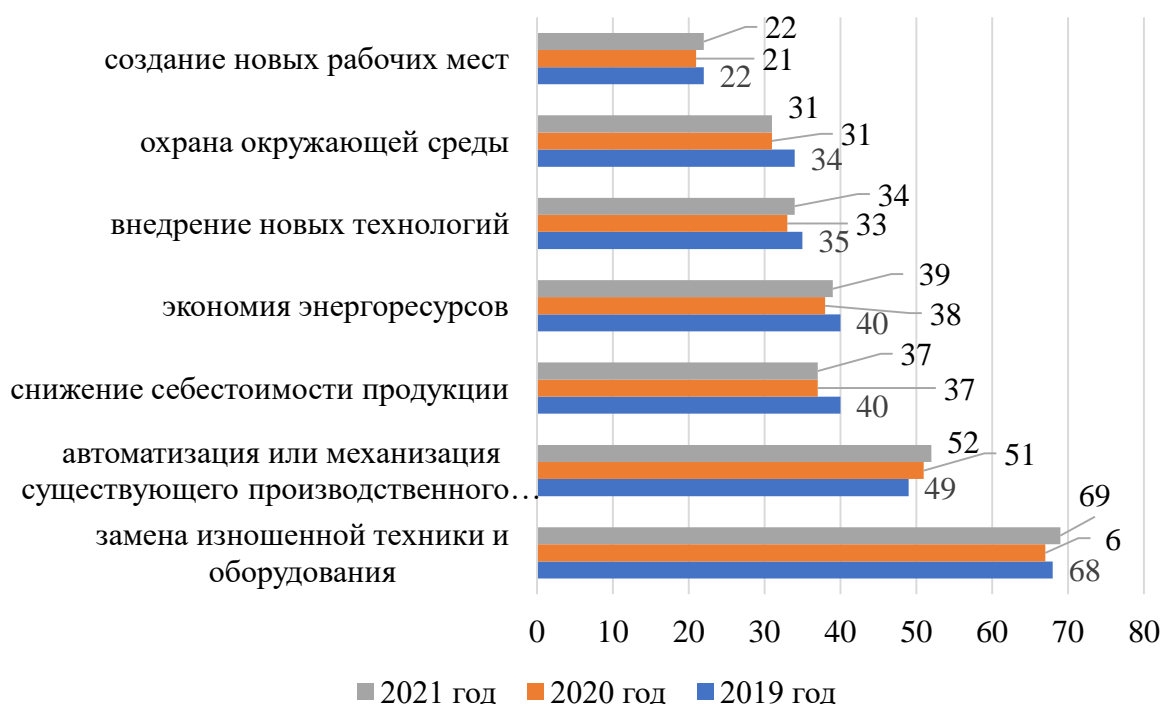


Рисунок 3 – Распределение организаций по оценке целей инвестирования в основной капитал (в процентах от общего числа организаций)

Информация о факторах, которые препятствовали осуществлению инвестирования в реальный сектор экономики, представлены на рисунке 4.

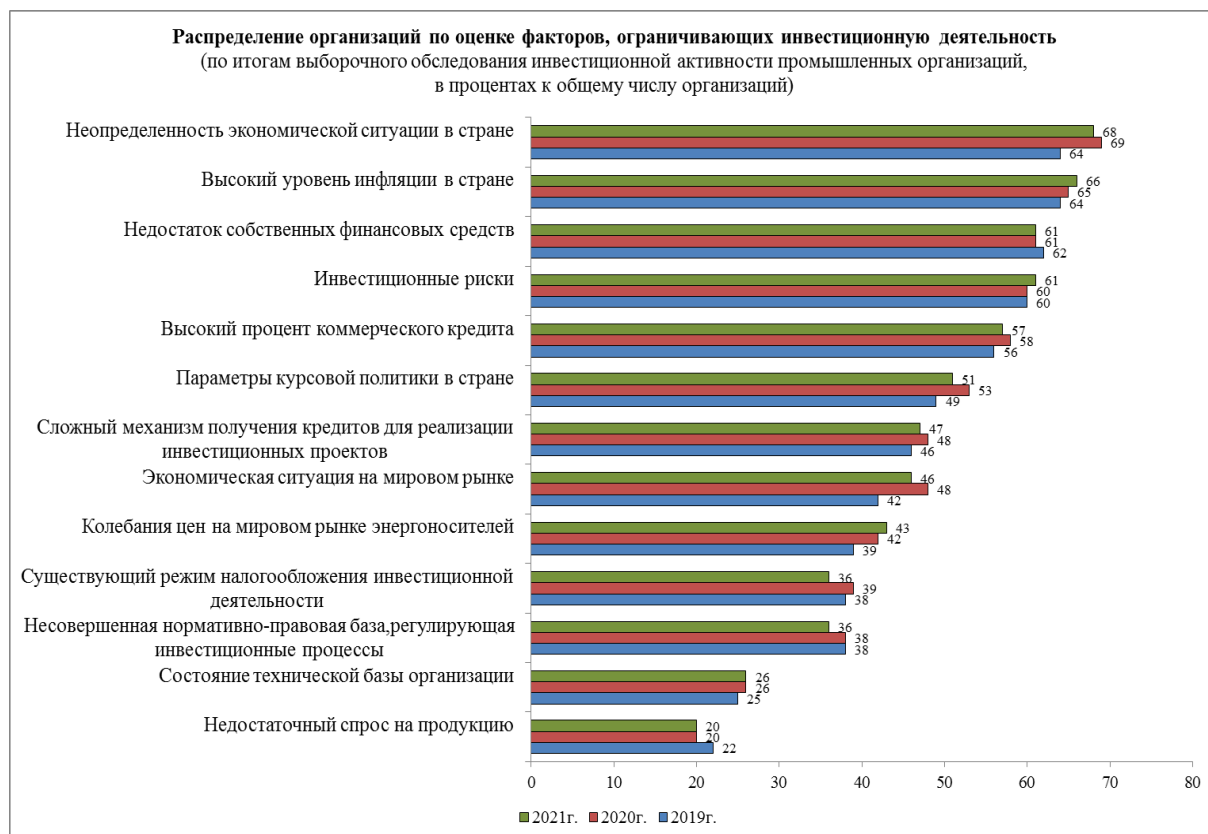


Рисунок 4 – Распределение организаций по оценке факторов, ограничивающих инвестиционную деятельность (2019-2021 гг.)

Из рисунка 4 видно, что наибольшие опасения у предприятий в сфере инвестиционной деятельности вызывают такие факторы, как неопределенность экономической ситуации в стране, высокий уровень инфляции в стране, недостаток собственных финансовых средств, инвестиционные риски.

Опасения инвесторов, которые ограничивают инвестиционную деятельность в 2022 году, связаны с неопределенностью внешней среды, обусловленной беспрецедентными вызовами: санкциями, геополитическим напряжением, разрешением цепочек поставок. Прогнозируется, что в ближайшие годы (3-5 лет) инвестиции в Россию будут снижаться. При этом примерно через 6-10 лет возможны оптимистические изменения в сфере инвестиций [5].

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Инвестиционная деятельность: учебник / М. И. Ермилова, А. Ф. Лещинская, Н. В. Грызунова [и др.]. – Москва : Юнити-Дана, 2020. – 367 с. : табл., схем., граф. – (Magister). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=692055> (дата обращения: 21.10.2022).
2. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22142/bb9e97fad9d14ac66df4b6e67c453d1be3b77b4c/
3. Инвестиции в России. 2021: Стат.сб./ Росстат. - М., 2021. – 273 с.
4. <https://ria.ru/20220817/investitsii-1810118029.html>
5. https://www.dp.ru/a/2022/06/09/Inostrannie_investori_ozhi

УДК 502.335

ББК 65.28

Давтян Е.Д.,
студент-бакалавр СГЭУ, ЭУПО19о1
г. Самара, Россия
davtyan-evochka@mail.ru

Сиротина К.В.,
студент-бакалавр СГЭУ, ЭУПО19о1
г. Самара, Россия
ksyu.sirotnina.01@inbox.ru

Наумова О.А.,
к.экон.н., доцент СГЭУ,
г. Самара, Россия
naumovaoa@gmail.com

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В работе произведен анализ существующей структуры отчета об устойчивом развитии, в результате которого разработана собственная методика, позволяющая оценить экологическую ответственность предприятий путем определения объема средств, направляемых на поддержку экологии. Для выявления взаимосвязи между стоимостью акций и эко-затратами проведен корреляционно-регрессионный анализ.

Ключевые слова: экологические затраты, природоохранная деятельность, рациональное природопользование, экологическая безопасность, нефинансовая отчетность, отчет об устойчивом развитии.

Актуальность. В настоящее время важнейшим источником информации об участии компании в природоохранных мероприятиях является отчетность об устойчивом развитии [1]. С каждым годом предприятия стараются расширять перечень представляемых в ней данных, делая ее более открытой. Однако на практике этого является недостаточно, и заинтересованным лицам оказывается сложно сформировать мнение об участии компании в экологической деятельности [2], поэтому считаем, что российская практика раскрытия нефинансовой информации требует систематизации и расширения, так как это является важным фактором, мотивирующим компании на создание стратегий и бизнес-моделей с учетом запросов заинтересованных лиц.

Таким образом, увеличивается актуальность создания методик, позволяющей оценить экологическую ответственность предприятий, путем определения объема средств, направляемых на поддержку экологии, и анализа рассчитанных на основе данной информации относительных показателей.

Цель исследования заключается в развитии методики анализа экологической деятельности организаций и повышение качества ее информационного обеспечения за счет обоснования предоставления компаниями дополнительной нефинансовой отчетности о результатах своей деятельности в области устойчивого развития.

В связи с тем, что вред, причиняемый окружающей среде вследствие приверженности производственных предприятий агрессивной политике в течение продолжительного периода времени, так или иначе связан со всеми аспектами жизни современного общества, хотим доказать актуальность нашего исследования путем проведения полноценного комплексного анализа различных факторов деятельности компаний в сфере устойчивого развития и на примере крупнейших российских предприятий химического сектора ПАО «Акрон», ПАО «КуйбышевАзот», ПАО «ФосАгро» продемонстрировать применимость предлагаемой нами методики оценки экологической ответственности предприятий на практике.

Методы исследования. В рамках настоящей работы применяются следующие методы исследования:

- 1) Теоретические (анализ, синтез, конкретизация, обобщение, метод аналогии);
- 2) Диагностика;
- 3) Эмпирические (методика корреляционно–регрессионного анализа, математические и статистические методы);
- 4) Экспериментальный (формирование заключений, конкретных практических рекомендаций и предложений).

Научная новизна исследования. Для достижения поставленной цели требуется решение следующих задач, которые формируют основные пункты научной новизны:

- первоочередное определение основных драйверов для внедрения устойчивой модели развития в России;
- выявление недостатков существующей системы предоставления информации заинтересованным сторонам для корректного формирования выводов об эффективности осуществляемых предприятиями экологических затрат;
- разработка комплекса показателей оценки экологической ответственности предприятий и ее апробация на опубликованных материалах отчетов об устойчивом развитии организаций химической промышленности;
- формирование направлений качественной реструктуризации нефинансовой отчетности предприятий в сфере экологии с целью повышения как ее релевантности, так и «прозрачности» деятельности компаний в области устойчивого развития;
- установление корреляции между затратами на реализацию природоохранных мероприятий и стоимостью акций публичных компаний.

Основные результаты исследования. На основе опубликованных исследуемыми компаниями отчетов об устойчивом развитии за 2019 и 2020 годы [3], [4], [5], [6], [7], [8] нами был проведен анализ соотношения количества затрат на реализацию природоохранных мероприятий, который показал, что рост экологических расходов не всегда зависит от финансового результата компании (рисунок 1).

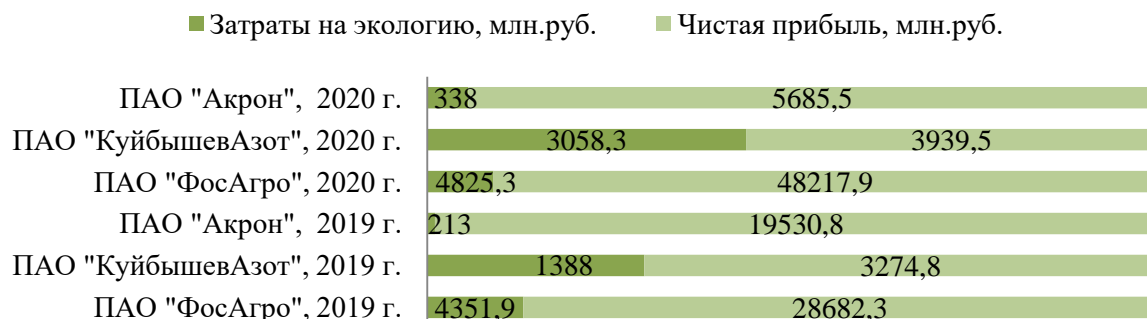


Рисунок 1 – Соотношение чистой прибыли и затрат на экологию ПАО «Акрон», ПАО «КуйбышевАзот», ПАО «ФосАгро», 2019–2020 гг. [3], [4], [5], [6], [7], [8]

По рисунку 1 видно, что предприятие ПАО «КуйбышевАзот» в 2019–2020 гг. осуществляло значительно больше затрат на охрану окружающей среды, чем ПАО «Акрон», хотя показатель чистой прибыли в исследуемые годы выше у последнего. Лидером же по количеству расходов среди анализируемых предприятий является ПАО «ФосАгро». Однако, несмотря на значительный рост прибыли данной компании в 2020 году (темп прироста 68,11%), уровень затрат на экологию практически не изменился (прирост составил всего 10,88%).

Кроме того, на основании данных публичных отчетов также можем определить соотношение темпов роста затрат на экологию и роста выбросов в натуральном выражении по предприятиям. Результаты проведенных расчетов представим в таблице 1.

Таблица 1 – Соотношение темпов роста затрат на экологию и роста выбросов, 2019-2020 гг.

Предприятие	Показатель	2019	2020	Темп роста, %
ПАО «Акрон»	Выбросы в атмосферу, тонн	32800	39800	121,34
	Затраты на реализацию природоохранных мероприятий, млн.руб.	213	338	158,69
	Соотношение темпов роста затрат на экологию и роста выбросов в натуральном выражении	1,31		
ПАО «КуйбышевАзот»	Выбросы в атмосферу, тонн	4000	3368	84,20
	Затраты на реализацию природоохранных мероприятий, млн.руб.	1388	3058,3	220,34
	Соотношение темпов роста затрат на экологию и роста выбросов в натуральном выражении	2,62		
ПАО «ФосАгро»	Выбросы в атмосферу, тонн	28874,9	30189	104,55
	Затраты на реализацию природоохранных мероприятий, млн.руб.	4351,9	4825,3	110,88
	Соотношение темпов роста затрат на экологию и роста выбросов в натуральном выражении	1,06		

Таким образом, анализируемые компании осуществляют политику, направленную на сокращение негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду, так как рассчитанные соотношения дали результат выше 1. Однако в природоохранной деятельности ПАО «КуйбышевАзот» наблюдается рост экологических затрат более чем в 2 раза, который сопровождается соответствующим уменьшением выбросов вредных веществ в атмосферу на 15,80%. Напротив, на предприятиях ПАО «Акрон» и ПАО «ФосАгро» наблюдается рост валового выброса загрязняющих веществ на 21,34% и 4,55% соответственно. Но если ПАО «ФосАгро» компенсировало рост выбросов увеличением экозатрат на 10,88%, то расходы на реализацию природоохранных компаний ПАО «Акрон», прирост которых составил 58,69%, не покрывают вред, нанесенный окружающей среде, оставаясь неизменно низкими. То есть можно сделать вывод о том, что между данными показателями не существует какой-либо логической взаимосвязи, и рост одной из величин не влечет за собой последовательного изменения другой величины в определенную сторону. Исходя из этого, требуется развитие методики в части использования относительных показателей при раскрытии предприятиями информации в ESG отчетности.

В качестве основных предлагается внедрить следующие показатели, результаты расчетов которых представлены в таблице 2.

Таблица 2 – О затратах ПАО «КуйбышевАзот», ПАО «Акрон», ПАО «ФосАгро» на экологию и природоохранную деятельность, 2019-2020 гг.

Показатель	ПАО «КуйбышевАзот»		ПАО «Акрон»		ПАО «ФосАгро»	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Доля затрат на экологию в чистой прибыли, %	35,23	93,39	1,09	5,94	15,17	10,01
Доля затрат на экологию к выручке, %	2,57	6,52	0,32	0,51	16,28	7,67
Доля затрат на экологию в себестоимости продукции, %	3,16	7,92	0,52	0,81	119,79	124,94
Коэффициент покрытия среднегодовой стоимости внеоборотных активов экологическими расходами	0,031	0,062	0,002	0,002	0,064	0,039
Коэффициент покрытия экологическими затратами нанесенного ущерба от экологических нарушений	0,384	0,908	0,012	0,058	0,167	0,097
Коэффициент концентрации затрат по природоохранной деятельности в общей структуре затрат	0,028	0,065	0,004	0,007	1,198	1,249
Выбросоёмкость производства, т/млн.руб.	0,074	0,072	0,489	0,599	1,080	0,480

Благодаря расчету данных показателей внешнему пользователю сразу без дополнительной обработки данных представляется возможным оценка уровня экологической ответственности предприятий, а также их дифференциация для отбора стейкхолдерами приоритетных компаний с целью последующего с ними сотрудничества. Очевидно, что анализируемые нами предприятия химической промышленности отличаются высокой дифференциацией. К примеру, чистая прибыль ПАО «КуйбышевАзот» в 2020 году в основном направлялась исключительно на природоохранную деятельность (это 93,39%), в то время как предприятия ПАО «Акрон», ПАО «ФосАгро» вносили значительно меньший вклад на поддержку экологии (5,94% и

10,01% соответственно). К тому же у ПАО «ФосАгро» значение данного показателя в динамике за 2019–2020 гг. снизилось, ранее составляя 15,17%, хоть и прибыль компании в 2020 году существенно увеличилась. Соответственно, предприятие ПАО «КуйбышевАзот», практически в полном объеме покрывая наносимый природе ущерб затратами по природоохранной деятельности, демонстрирует себя на фоне остальных более ответственным предприятием, тем самым занимая лидирующие позиции в рейтингах стейкхолдеров.

Верифицируем на практике теоретические доводы о значительном влиянии драйверов на внедрение организациями устойчивой модели бизнеса. На примере исследуемых нами предприятий, являющихся публичными акционерными обществами, установим взаимосвязь между стоимостью их акций и уровнем экологической ответственности, что очень важно в современных условиях рынка. В связи со сложившейся ситуацией и уходом иностранных инвесторов с бирж предприятиям остается ориентироваться лишь на отечественных инвесторов. Формирование привлекательного имиджа и репутационной составляющей, а также завоевание доверия среди деловых партнеров, инвесторов (акционеров) связаны с организованным ведением грамотной экологической политики внутри самой компании [9].

Для подтверждения данного предположения проведем корреляционно–регрессионный анализ, который позволит выявить взаимосвязь между стоимостью акций (результативный признак) и затратами, направленными на реализацию природоохранных мероприятий (факторный признак). Действительно, по его результатам ESG фактор имеет корреляцию со стоимостью акций публичных обществ. Полученные модели хорошего статистического качества, так как оценки при X статистически значимы при уровне значимости 3% по критерию Стьюдента. По критерию Фишера модели значимы в целом при уровне значимости 3%. Кроме того, значения R² близки к единице, что свидетельствует о хорошей объясняющей способности моделей.

Перейдем к построению полей корреляции по данным каждого из предприятий (рис. 2 и рис. 3).

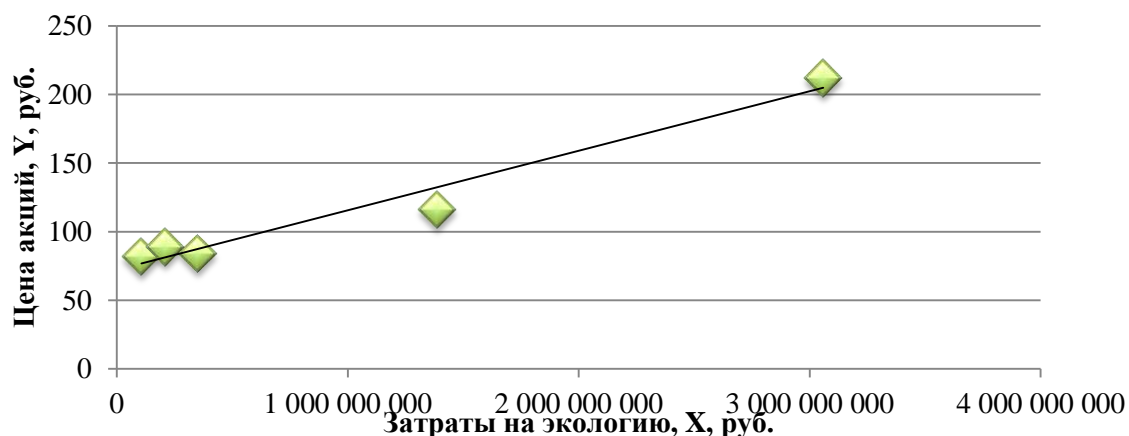


Рисунок 2 – Поле корреляции ПАО «КуйбышевАзот»

По расположению точек на поле корреляции, построенному по данным предприятия ПАО «КуйбышевАзот» (рис. 2), видно, что существует прямая практически линейная взаимосвязь между ценой акций и количеством затрат, направляемых на защиту экологии. Эмпирическое уравнение регрессии будет иметь вид: $y^{\wedge}=72,22+4,34^{-8}X$. Следовательно, при увеличении затрат на экологию предприятия ПАО «КуйбышевАзот» на 1 руб., цена акций в среднем увеличится на $4,34^{-8}$ руб. при неизменных остальных факторах.

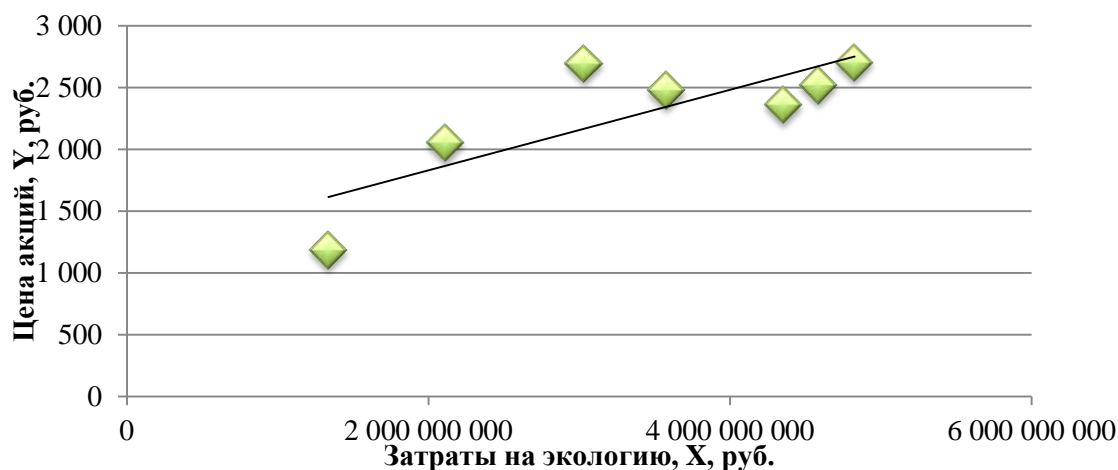


Рисунок 3 – Поле корреляции ПАО «ФосАгро»

Аналогично на рис. 3 прослеживается наличие прямой практически линейной взаимосвязи между ценой акций и количеством экологических затрат. Эмпирическое уравнение регрессии будет иметь вид: $y^{\wedge}=1178,46+3,26^{-7}X$. Таким образом, можно говорить о том, что при росте затрат на природоохранные мероприятия ПАО «ФосАгро» на 1 руб., цена акций в среднем увеличится на $3,26^{-7}$ руб. при неизменных остальных факторах.

Итак, можно установить закономерность между двумя показателями, которая основывается как на теоретических исследованиях, так и на практических материалах предприятий.

Таким образом, следование новым тенденциям в эколого-экономической деятельности находится непосредственно в интересах самих компаний, а разработанная нами методика повысит эффективность процесса анализа и оценки деятельности предприятий в сфере экологии. Одним из преимуществ методики является отсутствие сложных математических моделей и возможность реализации в информационных системах компании или MS Excel.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Давтян, Е.Д. Отчет об устойчивом развитии – эффективное решение для гармоничного развития предприятия и природной среды / Е. Д. Давтян, О. А. Наумова // Вектор экономики. – 2021. – № 8(62). – DOI 10.51691/2500-3666_2021_8_4.
2. Наумова, О. А. Развитие методики анализа экологической деятельности организаций химической промышленности / О.А. Наумова, Е.Д. Давтян, К.В. Сиротина // Сибирская финансовая школа. – 2021. – № 3(143). – С. 124-128.
3. Отчет об устойчивом развитии ПАО «Акрон» 2020: [Электронный ресурс] – URL: <https://www.acron.ru/>, свободный. – (Дата обращения: 01.11.2022).
4. Отчет об устойчивом развитии ПАО «Акрон» 2020: [Электронный ресурс] – URL: <https://www.acron.ru/>, свободный. – (Дата обращения: 01.11.2022).
5. Отчет об устойчивом развитии ПАО «КуйбышевАзот» 2019: [Электронный ресурс] – URL: <https://www.kuazot.ru/>, свободный. – (Дата обращения: 01.11.2022).
6. Отчет об устойчивом развитии ПАО «КуйбышевАзот» 2020: [Электронный ресурс] – URL: <https://www.kuazot.ru/>, свободный. – (Дата обращения: 01.11.2022).
7. Отчет об устойчивом развитии ПАО «ФосАгро» 2019: [Электронный ресурс] – URL: <https://www.phosagro.ru/>, свободный. – (Дата обращения: 01.11.2022).
8. Отчет об устойчивом развитии ПАО «ФосАгро» 2020: [Электронный ресурс] – URL: <https://www.phosagro.ru/>, свободный. – (Дата обращения: 01.11.2022).
9. Frank RG. [Электронный ресурс] – URL: <https://frankrg.com/> Accessed: 27.10.2022.

УДК 338.12
ББК 65.054

Денисенко А.В.,
студентка РГЭУ (РИНХ), МЕНЗS-141
г. Ростов-на-Дону, Россия
anna.denisenko20@mail.ru

Чирская М.А.,
к.э.н., доцент РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
shurshara@yandex.ru

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМ ЛИЗИНГОМ В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье определены современные тенденции, на основе которых коммерческие организации могут использовать все преимущества финансового лизинга; выделены направления развития нормативно-методического обеспечения этого процесса, обосновано применение инновационного лизинга.

Ключевые слова: коммерческая организация, основные фонды, финансирование, кредитование, финансовый лизинг.

Современная рыночная среда насыщена новыми факторами ведения предпринимательства, которые оказывают влияние на инвестиционную активность организаций. Многие предпринимательские структуры вынуждены сократить свои программы по расширению и обновлению производственной базы, так как несколько последних лет выдвинули в приоритет задачи простого выживания бизнеса в условиях коронавирусных ограничений, внешнеэкономических санкций, стагнации финансового сектора. Государство постоянно трансформирует нормативно-правовое поле деятельности организаций, создавая благоприятные условия для повышения инвестиционной активности, однако и сами предприниматели должны искать варианты для расширения и обновления своей производственной базы и основных фондов, а в настоящее время «на рынке предлагается достаточное количество финансовых инструментов, способных восполнить недостаток денег. Но не всегда легко и выгодно использовать отдельные инструменты, поэтому коммерческие организации при решении вопросов финансирования дают оценку каждому из них с экономической и правовой точек зрения» [3, с. 41-42].

Сама суть предпринимательства состоит в поиске и использовании новых форм и способов ведения бизнеса, в рационализации системы финансирования и инвестирования, исходя из имеющихся на рынке возможностей и потребительских ожиданий, однако «в период коронавирусной инфекции ситуация на рынке характеризовалась замедлением и нестабильностью, в связи с чем сокращался спрос, в том числе и на лизинговые услуги» [6, с. 175]. Многие организации прекратили свое существование, некоторые сегменты экономики сократились, тем самым определив ненужность дальнейшего развития. После адаптации к такой ситуации предпринимательский сегмент снова активизировал поиск актуальных направлений в бизнесе. «В 1 полугодии 2021 года, объем нового бизнеса на рынке лизинга в России увеличился на 66% против аналогичного периода прошлого года. Главная причина стремительного роста этого рынка состоит в достаточно низкой базе предыдущего года, которая сложилась в условиях введенных ограничений, а также на фоне рецессии, которую можно было наблюдать в начале 2020 г.» [7, с. 130].

Организации снова обратили внимание на выраженные преимущества лизинговых операций, например, возможность применения гибкого графика лизинговых платежей, ускоренной амортизации объектов лизинга, страхового и технологического сопровождения лизингуемых объектов со стороны лизинговых компаний. Поэтому в 2022 году рост продолжился, несмотря на повышенную рискованность создания новых бизнес-единиц в условиях неопределенности развития рыночной ситуации. Также происходят существенные изменения на самом рынке лизинговых услуг: «За последние годы выросла региональная концентрация лизинговой отрасли. На долю лизинговых компаний Москвы и Московской области приходится 74% договоров, на долю Санкт-Петербурга – 11% в целом по России» [4, с. 46]. Такую тенденцию можно оценить, как негативную: многие организации, занимающиеся крупным промышленным производством, находятся вдали от столичных центров, а именно они обеспечивают рост ВВП, нуждаясь в ускоренном обновлении фондов на основе лизинга.

Поэтому есть необходимость создания определенных преимуществ для лизинговых компаний в других регионах страны, особенно в тех, где есть концентрация сырьевых и трудовых ресурсов. Такие преимущества могут иметь форму системы гарантий со стороны государства и региональных властей: именно они заинтересованы в укреплении экономики каждого субъекта Федерации, в сохранении рабочих мест, в повышении благополучия граждан.

Также важно подчеркнуть ведущее преимущество лизинга для поддержки предпринимательских инициатив: именно эта форма приобретения производственного оборудования позволяет опробовать новые сферы бизнеса, дает возможность оценить, насколько потребны те или иные товары или услуги для рядовых потребителей: «лизинг является важным финансовым инструментом, особенно для молодых предприятий, которые не имеют достаточных денежных средств. Учитывая, что для юридических лиц предусмотрены налоговые преференции, которые позволяют уменьшить расходы и направлять свободные денежные средства на развития деятельности предприятия, для них лизинг является единственным способом финансирования» [2, с. 25]. Нестабильность финансового состояния банковского сектора также определяют важность использования альтернативных вариантов формирования производственной базы в условиях ограниченности собственных средств коммерческих организаций.

Лизинговые операции важны и для длительно функционирующих организаций: из-за череды кризисных явлений многие из них не имеют амортизационных накоплений, достаточных для планового обновления основных фондов, а имеющиеся выступают крайне проблематичным обеспечением для кредитования со стороны банковского сектора. Но имеющиеся деловые и хозяйственные связи позволяют планировать стабильное получение выручки, за счет которой можно будет осуществлять выплату лизинговых платежей без изъятия дополнительных средств из оборота организации.

Необходимо оценивать и отраслевую специфику объектов лизинга: именно это позволяет региональным и местным властям скорректировать проводимую инвестиционную политику, а также все сопряженные сферы, например, трудоустройство безработных граждан: на фоне актуальных тенденций, их число увеличилось, и в перспективе можно ожидать сохранения такой тенденции: «в будущем автолизинг по-прежнему будет драйвером развития рынка лизинга в России. К этому ведут следующие предпосылки и условия: появление новых сервисов и продуктов (подписки на автомобили, и популяризация лизинга автомобилей для физических лиц), рост спроса на газомоторную технику и развитие электротранспорта» [1, с. 7]. Такая тенденция характерна для всей территории страны, и специалисты лизинговых компаний полагают, что такая ситуация может даже усилиться.

Многие аналитики полагают, что лидерство автолизинга не может стать

локомотивом отечественной промышленности: зачастую автотранспорт используют для пассажирских и грузовых перевозок, а рост отечественной индустрии может опираться только на принципиально новые промышленные агрегаты, имеющие инновационную направленность: «несмотря на назревшую необходимость внедрения инноваций на российском рынке и очевидное экономическое преимущество инновационного лизинга как перспективного способа продвижения технологических новшеств, к сожалению, национальная правовая система ограничивается лишь институтом финансового лизинга. На основании этого логична мысль о том, что содействие венчурным проектам, в основе которых лежит процесс производства высокотехнологичного продукта, невозможно без юридического оформления института инновационного лизинга» [8, с. 232-233]. В данном направлении необходим существенный пересмотр преференций со стороны государства, например, в части налогообложения организаций, занимающихся инновационным лизингом, так как сами по себе инновации характеризуются повышенной неопределенностью получаемого эффекта, что снижает предпринимательский интерес.

Такие процессы должны опираться на пересмотр правовых основ лизинговых операций: «Дальнейшее развитие лизинговой отрасли напрямую зависит от совершенствования нормативно-правовой базы, что будет способствовать созданию необходимых условий для развития конкуренции между лизинговыми компаниями и выходу на рынок лизинга новых организаций, а также повышение платежеспособности потребителей лизинговых услуг» [5, с. 50]. Взаимосвязь между деятельностью лизинговых компаний и коммерческих организаций – пользователей их услугами должна поддерживаться на комплексном учете интересов этих экономических субъектов. При этом важно стимулировать и потребительский интерес, и платежеспособность граждан, чтобы производимая продукция и оказываемые услуги имели своих потребителей, а организации – запланированные и выполняемые производственные планы с задействованием высоко технологичного оборудования, предоставляемого лизинговыми компаниями. Именно комплексность развития экономической сферы – базис для использования всех преимуществ лизинговых операций в отечественном предпринимательстве.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дранишников, М. В. Состояние и динамика развития российского рынка лизинга / М. В. Дранишников, А. В. Жданов // Вектор экономики. – 2022. – № 5(71).
2. Гладышев, Л. Е. Лизинг как финансовый инструмент развития экономики / Л. Е. Гладышев // Modern Science. – 2022. – № 9-1. – С. 23-25.
3. Зимакова, Л. А. Приобретение дорогостоящих активов: кредит или лизинг? / Л. А. Зимакова, А. Ю. Абкар, А. В. Губина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2022. – № 3(94). – С. 41-51.
4. Капранова, Л. Д. Инвестиции в лизинг: проблемы и перспективы развития лизинга в современной России / Л. Д. Капранова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2021. – Т. 17. – № 1(394). – С. 39-66.
5. Мельникова, Н. С. Лизинг и перспективы его развития в РФ / Н. С. Мельникова, А. Р. Адаева // Тенденции развития науки и образования. – 2021. – № 71-3. – С. 46-50.
6. Тонкошкурлов, И. В. Лизинг: основные понятия и тенденции развития лизинговых отношений в России / И. В. Тонкошкурлов, А. Д. Чайка // Вопросы устойчивого развития общества. – 2022. – № 7. – С. 174-179.
7. Чагаев, Р. А. Российский рынок лизинга: характеристика и современные тренды / Р. А. Чагаев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 1-2(83). – С. 125-131.
8. Черкасов, А. Ю. Экономико-правовые особенности развития инновационного лизинга в России / А.Ю. Черкасов // Оригинальные исследования. – 2022. – Т. 12. – № 4. – С. 230-234.

БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ БАНКОВСКИХ СИСТЕМ

Аннотация: В статье исследуются вопросы бережливого производства в контексте коммерческого банка. Аспекты, связанные с внедрением технологий бережливого производства в периметр банковской экосистемы. Даются рекомендации по адаптации и возможным узким местам при внедрении технологий бережливого производства в экосистему банка.

Ключевые слова: экосистема, бережливое производство, коммерческий банк, инструменты повышения эффективности.

В условия экономической нестабильности, вызванной международными потрясениями в сфере политики и здравоохранения, так же ввиду повышенных социально экономических нагрузок на банковскую сферу, необходим поиск современных, передовых концепций и решений, которые позволят банкам не только выжить в текущих условиях, но и укрепить свои позиции на рынке. Одним из аспектов, направленных на повышение шансов банка выжить в агрессивной экономической среде выступают экосистемы, в рамках которых реализуются инструменты, диверсифицирующие риски банковской деятельности. В рамках данной статьи мы проанализируем инструменты модернизации и повышения эффективности экосистем через использование инструментов бережливого производства («Lean»).[1] В статье рассмотрены проблемы, связанные с применением методов бережливого производства, которые являются реальной возможностью интегрировать процессы решения задач повышения эффективности банка. Синтез концепции экосистем и бережливого производства определяет новизну исследования, так как традиционно концепции бережливого производства рассматривались, как возможность рационализации процессов в рамках производственных компаний.

Согласно анализу, который был приведён в ходе написания данной статьи, использование методов и инструментов бережливого производства поможет банкам вывести эффективность экосистем на новый уровень за счет повышения факторов конкурентности, соответствия международным стандартам качества, сокращения расходов.[3] При этом, концепция бережливого производства может оказать позитивное влияние не только на экономическую сторону эффективности банка, но и с точки зрения повышения эффективности корпоративной системы организации в целом.

Иными словами, сегодня для коммерческого банка важно не просто множить производство продуктов или услуг с последующей их реализацией на рынке, поддерживать связь с поставщиками и потребителями, но и минимизировать потери, дефектные продукты или услуги, нацеленность на снижение корпоративных и производственных рисков, затрат на ресурсы, труд и время.

Сама по себе концепция «Бережливого производства» не дает инструментов быстрого решения проблем банка и экосистемы, ее применение должно быть ориентировано через призму будущего.

На текущий момент у коммерческих банков есть большое количество сложностей и недоработок, связанных с вопросами реализации концепции «Lean» даже не затрагивая интеграцию последней в периметр экосистем. Возникающие сложности связаны, в первую очередь, с отсутствием универсальных методов реализации и использования инструментов «Lean» в России.[6]

Концепцию бережливого производства обсуждали такие зарубежные авторы, как Лайкер Дж., Вумек Дж., Джордж Л.М. и др. она основана на философии управления предприятием через принципы создания ценностей для потребителя, сокращения потерь, постоянное улучшение, вытягивание, формирования корпоративной культуры на основе уважения к работнику.[2]

В российской науке наблюдается рост интереса к концепции бережливого производства в последние десятилетия. Так в работах Давыдовой Н.С. рассматривается возможность внедрения бережливого производства на предприятиях России. В работах Погребняка С. представлено глубокое исследование бережливого производства с точки зрения теоретической и методической стороны.

В данных работах не рассматриваются вопросы использования и внедрения бережливого производства в периметр экосистемы коммерческого банка.[4] Мной, в рамках написания данной статьи, были проанализированы и синтезированы знания о концепции бережливого производства с принципами устойчивого развития производственного процесса в рамках коммерческого банка, который должен быть не только эффективным и удовлетворять запросы потребителей продукции и услуг, но и обеспечивать мультипликативный эффект, сохраняя синергию подсистем в рамках экосистемы.

Нормативной базой, на которой строится концепция бережливого производства выступает серия международных стандартов менеджмента качества организаций и предприятий (ISO 9000), которые появились в России в 2000г. С этого времени российские предприятия внедряли в разной степени данную концепцию. Наиболее яркими представителями среди предприятий, внедривших «Lean», были РЖД, «Почта России».[5]

С точки зрения банковской сферы и реализации концепции бережливого производства в периметре экосистем можно выделить следующие экономические преимущества:

1. Повышение уровня востребованности потребителями продукции ввиду более комплексного предложения.
2. Высокое и стабильное качество как процессов, так и продукции ввиду дополнительных процессов перекрестного контроля.
3. Повышение эффективности производственных и оборотных активов экосистемы.
4. Формирование экономически устойчивой и гибкой структуры экосистемы по отношению к колебаниям уровня и персонализации спроса на продукты и услуги.
5. Обеспечение высокой и стабильной прибыли за счет оптимизационных и мультиплицирующих бизнес- процессов.

Данные преимущества достигаются через следующие механизмы бережливого производства:

1. Оптимальное использование ресурсов.
2. Сокращение отходов и потерь.
3. Достижение превосходного качества выпускаемой продукции и услуг.
4. Наделение каждого сотрудника правом вносить свои предложения по усовершенствованию рабочего процесса. Залогом успеха внедрения бережливого производства является вовлеченность и заинтересованность каждого, готовность персонала к взаимодействию.

5. Выявление ценности продукта для конечного потребителя на каждой стадии производства. Необходимо выполнять только те действия, которые добавляют ценности произведенному продукту.
6. Установление долгосрочных отношений с покупателем. Во главу угла ставится именно заказчик и его интересы.
7. Наличие механизмов по организации процессов принятия, рассмотрения и дальнейшего внедрения предложений по постоянному улучшениям.
8. Разработка удобной нормативной документации, касающейся как производственной системы, так и элементов взаимодействия подсистем внутри системы.

Однако важно понимать, при внедрении новых элементов (систем) в периметр экосистемы, о наличии особенностей независимых систем, а именно того, что технологии производства продукта или услуги могут отличаться друг от друга, в рамках разных элементов вышеуказанных систем. Например, элементы (системы) могут иметь:

1. Разную длительность этапов жизненного цикла продукта или услуги.
2. Разную сложность, уникальность продуктов или услуг.
3. Разную степень интегрируемости и омниканальности бизнес-процессов.
4. Особенности размещений подсистем в периметре системы.
5. Особенности встраивания системы в периметр более сложных систем.[3]

Именно поэтому в основе построения экосистем должны использоваться принципы бережливого производства, направленные на сокращение потерь в течение всех этапов жизненного цикла сложного продукта или услуги в периметре экосистемы. При этом фокус внимания должен быть смещен на ранние этапы жизненного цикла продукта или услуги, где происходит формирования концепции ценности нового продукта или услуги (проектирование, материально-техническое обеспечение, технологическая и конструкторская подготовка продукта или услуги).[7]

Если мы рассмотрим процесс создания ценности в рамках экосистемы, как производственный процесс, то можно выявить следующие области выявления потерь (узких мест) в рамках концепции бережливого производства в периметре экосистем:

1. Область формирования проблемы, состоящая из этапов:
 - Формализации проблемы.
 - Формирование заказа на ценность в рамках формализованной проблемы.
 - Формирование технического задания.
 - Формирование технического проекта, учитывающего сильные стороны экосистемы как единого элемента.
2. Область эскалирования проблемы, состоящая из этапов:
 - Формирование рабочей матрицы проекта.
 - Формирование MVP
3. Область релиза ценности, состоящая из этапов:
 - Дополнение MVP
 - «Боевое» тестирование.
 - Передача заказчику.

Опираясь на вышесказанное, можно выделить основные принципы системы, производящей услуги и продукты, в рамках экосистемы коммерческого банка в контексте бережливого производства:

1. Приоритет долгосрочных целей- ориентиром должны выступать долгосрочные цели эффективности банка. [7]
2. Фокус на заказчика – сбалансированный процесс функционирования банка, перенос показателей ценности конечного продукта или услуги для потребителя в показатели экосистемы в целом и банка, в частности.[4]

3. Повышение уровня квалификации сотрудников банка и экосистемы, с целью увеличения возможностей внести каждому сотруднику своего вклада в достижение конечных целей банка за счет своей компетентности, ответственности и таланта, развитых интеллектуальных и творческих способностей для развития всей системы.
4. Формирование пути непрерывного развития системы – постоянное совершенствование всех элементов в периметре экосистемы за счет чего достигается минимизация потерь при максимизации ценности для клиента.[8]
5. Глубокое погружение менеджмента во все этапы формирования ценности для клиента в рамках экосистемы и банка в частности – для принятия эффективных решений и своевременных управленческих решений все события и проблемы необходимо регистрировать и рассматривать непосредственно в месте их возникновения.

Таким образом, можно сделать вывод, что ключевые аспекты производственной системы в рамках экосистемы банка, в контексте бережливого производства, должны фокусироваться на следующих факторах:

1. Безопасность (физическая и психологическая);
2. Отсутствие дефектов;
3. Минимальные затраты;
4. Ориентация на требования заказчика;
5. Последовательность действий;
6. Своевременная загрузка всех элементов экосистемы.

Подводя итог, можно сказать, что выделенные ключевые аспекты, процессы, принципы и элементы в контексте бережливого производства и интеграции последнего в периметр экосистемы, позволят обеспечить более качественное развёртывание экосистемы на базе коммерческого банка. По мимо этого данные аспекты позволят обеспечить предиктивный подход в планировании и реализации процессов интеграции новых несвязных систем в единый периметр экосистемы с минимизацией ресурсной базы и сохранением корпоративной идентичности внедряемых элементов.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

6. Хоббс Д.П. Внедрение бережливого производства: практическое руководство по оптимизации бизнеса. – Минск: Гревцов Паблишер, 2014. – 226 с.
7. Лайкер Дж. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. – Москва: Альпина Паблишерз, 2010. – 509 с.
8. Тяглов С.Г., Такмашева И.В. Развитие бережливого производства в условиях трансформации региональной экономики // Вопросы регулирования экономики. – 2019. – № 10. – С. 108-119
9. Кантюков Р. Lean в банке: оптимизация бизнес-процессов банка на основе Lean-методик [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.leaninfo.ru/2016/03/01/lean-v-banke-optimizatsiya-biznes-protsesov-banka> (дата обращения 11.11.2022).
10. Глауберман А. Внедряем бережливый менеджмент в банке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.e-xecutive.ru/management/practices/1046494-vnedryaem-berezhlyviy-menedzhment-v-banke> (дата обращения 11.11.2022)
11. Погребняк С. Бережливое производство. Формула эффективности – Москва: Триумф, 2019. – 858 с.
12. Доросинский Л.Г., Зверева О.М. Информационные технологии поддержки жизненного цикла изделия. – Ульяновск: Зебра, 2016. – 243 с.
13. Джордж Л. Майкл. Бережливое производство + шесть сигм в сфере услуг. Том 14, Библиотека Сбербанка. – Москва: МИФ, 2019. – 496 с.

ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОГО ДАВЛЕНИЯ

Аннотация: В статье на основе статистических данных анализируются основные тенденции в финансовом обеспечении российских компаний в условиях санкционных ограничений; исследуются меры государственной поддержки бизнеса и корпоративный управленческий инструментарий в решении проблем финансового обеспечения организаций.

Ключевые слова: акционерное финансирование, банковское кредитование, государственная поддержка, иностранные инвестиции, капитал, санкции.

Санкционное давление, усиливающееся в отношении российской экономики с 2014 года, направлено на изменение внешней политики страны под угрозой разрушения ее потенциала и замедления экономического роста. И если сначала санкции носили в большей степени персонализированный характер в отношении отдельных корпораций с государственным управлением, то современные санкции имеют более системный характер.

В качестве основной тенденции в изменении структуры финансового обеспечения российских компаний отметим сокращение заемного финансирования. В частности, об этом свидетельствует динамика доли собственных средств в пассивах организаций (рисунок 1).

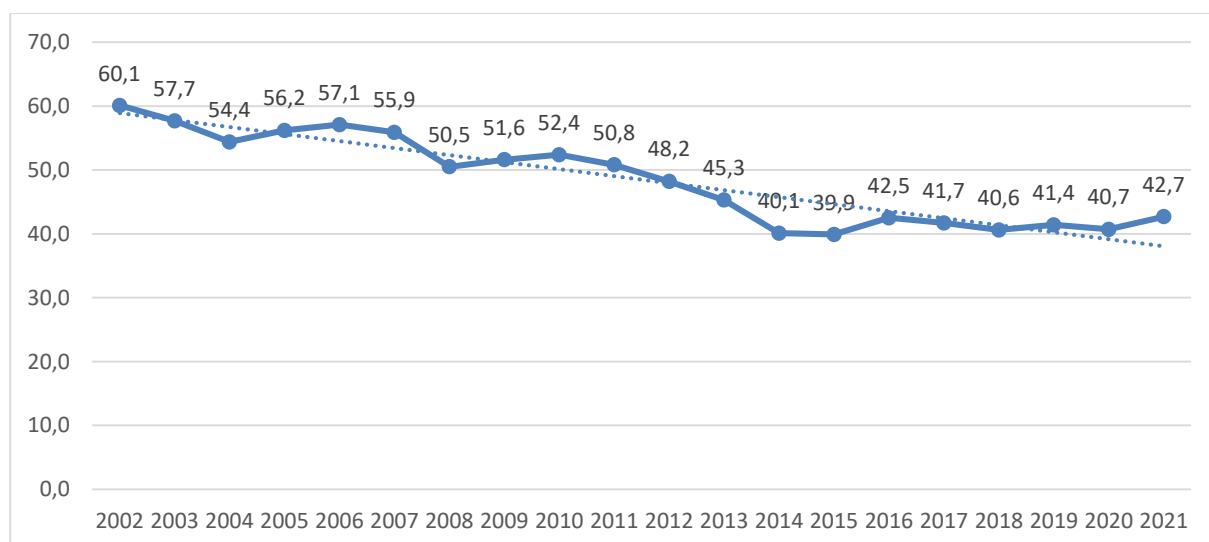


Рисунок 1 – Динамика коэффициента автономии организаций (без субъектов малого предпринимательства) по Российской Федерации за 2002-2021 гг. (по данным бухгалтерской отчетности, в %) [7]

Как видно на рисунке 1, за последние 20 лет развитие финансового рынка и банковской системы, ослабление государственного регулирования доходов организаций стали решающими факторами возникновения тенденции снижения объема собственного капитала в структуре капитала российских организаций. Смещение преобладающей доли собственных средств в сторону заемных произошло в 2012 году.

Однако современная ситуация экономической нестабильности привела к тому, что, начиная с 2015 года, можно наблюдать обратный тренд на повышение коэффициента автономии, то есть удельного веса собственного финансирования.

«Управление собственным капиталом заключается как в необходимости наиболее эффективного использования уже накопленной его части, так и в формировании собственных финансовых ресурсов, отвечающих за будущее развитие коммерческой организации» [4, с. 320]. Поэтому столь важно определить тенденции в динамике основных элементов собственного капитала организаций в условиях санкционных ограничений.

Прежде всего следует отметить за последние годы крайне высокую волатильность прямых иностранных инвестиций в российский корпоративный бизнес, то есть вложений средств, когда иностранный инвестор владеет 10% и более в уставном капитале компании. Это обусловлено периодами усиления либо ослабления санкционного давления.

Так, чистый приток прямых иностранных инвестиций в Россию по итогам 2019 года вырос в 3,5 раза – до \$30 млрд с \$8,8 млрд годом ранее. Однако уже по итогам 2020 года общий объем новых прямых иностранных инвестиций в российские нефинансовые компании составил \$1,4 млрд, что более чем в 20 раз меньше показателя 2019 года. В 2021 году прямые иностранные инвестиции в компании России вновь продемонстрировали рост до \$30,7 млрд [3].

Еще один яркий тренд – сокращение числа IPO на Московской бирже (МОЕХ) (рисунок 2). Высокие риски и значительные издержки на процедуру в совокупности привели к падению интереса российских компаний к данному источнику финансового обеспечения.

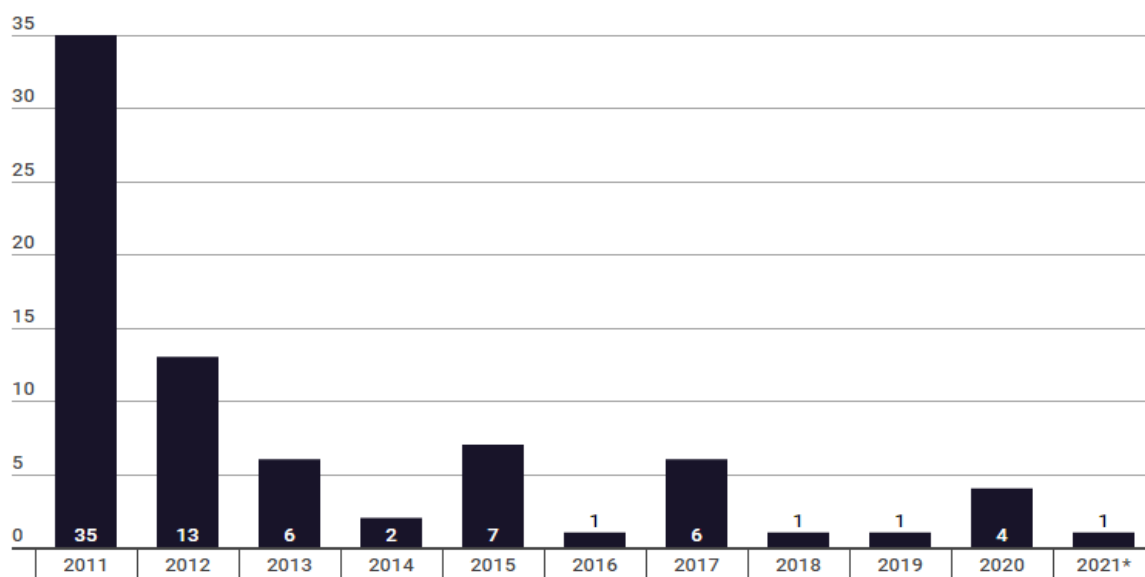


Рисунок 2 – Количество IPO на МОЕХ в 2011-2021 гг. [6]

В связи с этим, основным источником формирования собственного капитала российских компаний выступает прибыль, которая может быть реинвестирована в их развитие.

Однако следует отметить, что в условиях нестабильности экономики и высокого уровня налогообложения, многие организации предпочитают увеличивать расходную часть, тем самым снижая размер прибыли до налогообложения и, как следствие, сумму уплаченного налога. Более того, в России почти треть компаний являются убыточными (рисунок 3), что делает невозможным использование данными организациями прибыли для своего финансового обеспечения.

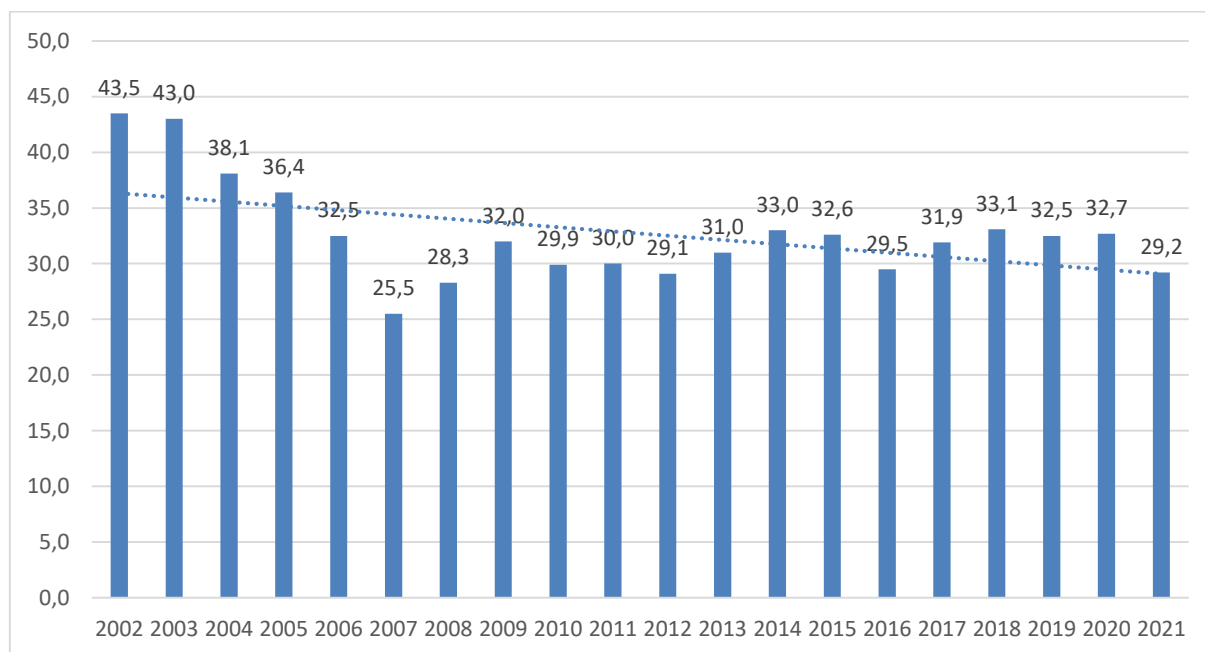


Рисунок 3 – Динамика удельного веса убыточных организаций (без субъектов малого предпринимательства) по Российской Федерации за 2002-2021 гг., % [7]

Восполнение потерь от снижения финансовых результатов по основной деятельности организаций в большинстве отраслей экономики стало производиться за счет прочих поступлений. Резкий рост прочих поступлений свидетельствует об усилении непредсказуемости при планировании объемов финансового обеспечения, повышении риска «недополучения» финансовых средств.

В условиях дефицита собственных средств банковские кредиты традиционно являются самым востребованным внешним источником финансового обеспечения российских организаций. При этом следует отметить краткосрочную направленность банковского кредитования. Так, в январе 2014 года в целом по Российской Федерации доля кредитов, предоставленных кредитными организациями нефинансовым организациям в рублях на срок до 1 года, составляла 78,23%, из них 35,08% – до 30 дней, включая «до востребования». В декабре 2021 года доля краткосрочных кредитов сократилась до 66,57%, из них 30,92% – на срок до 30 дней, включая «до востребования» [5].

Динамика банковского кредитования в 2021 году во многом была определена восстановлением экономики после вводимых в 2020 году локдаунов, направленных на предотвращение распространения пандемии коронавируса.

Совокупный кредитный портфель российских банков (до вычета резервов на возможные потери) за 2021 год вырос на 15,0% – до 77,7 трлн рублей, согласно данным ЦБ РФ. Объем корпоративного кредитного портфеля российских банков в 2021 году увеличился на 7,2 трлн рублей, или на 16,1% (в 2020 году – только на 5,7 млрд рублей, или на 14,7%) (рисунок 4).

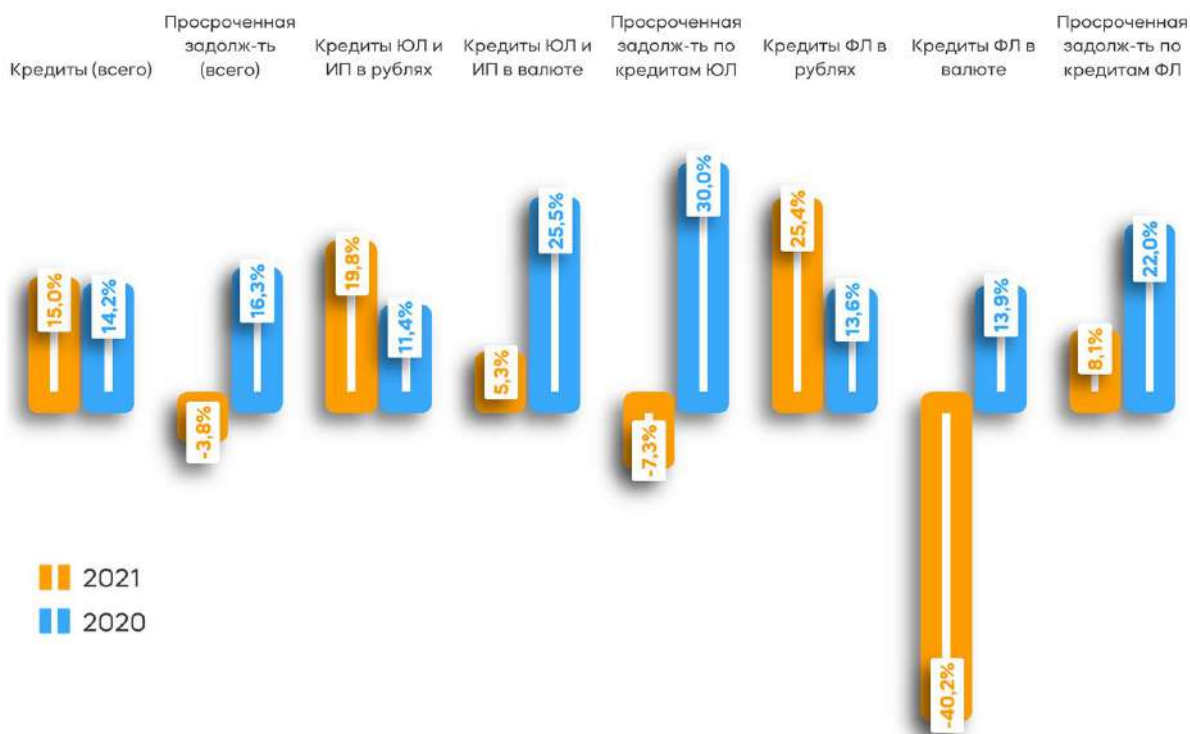


Рисунок 4 – Кредитный портфель российских банков в 2020-2021 гг. [1]

По оперативным статистическим данным Банка России, начиная с марта 2022 года, на фоне эскалации санкционных ограничений в отношении российской банковской системы, наблюдается отрицательная динамика объема кредитов, предоставленных юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям в рублях и иностранной валюте. Так, за октябрь 2022 года зафиксировано падение данного показателя на 24% по сравнению с годом ранее. При этом наблюдается увеличение годового темпа прироста задолженности по кредитам до 16% [5].

Дальнейшее усиление санкционного давления на российскую экономику может привести к углублению таких проблем финансового обеспечения организаций, как сокращение внешнего финансирования, снижение потребительского спроса, запрет поставки высокотехнологичного оборудования, прекращение ранее устоявшихся деловых связей (внешние проблемы); проблемы эффективности управления, низкий уровень ответственности за принимаемые решения, низкий уровень качества и достоверности используемой информации, высокий уровень износа основных фондов, рост себестоимости продукции ввиду удорожания исходных сырья и материалов (внутренние проблемы) [2, с. 50].

С целью снижения негативного воздействия санкций на функционирование бизнеса, Правительством России принимается ряд антикризисных мер, в том числе в области финансового обеспечения:

- стабилизация ситуации на валютном и финансовом рынках;
- поддержание ликвидности банковского сектора;
- реализация льготных программ корпоративного кредитования;
- мораторий на банкротства;
- налоговое стимулирование;
- амнистия капиталов;
- поддержка системообразующих предприятий;
- грантовая поддержка молодых предпринимателей и стартапов;

– другие меры, направленные на повышение устойчивости российской экономики.

Таким образом, можно сделать вывод, что структура финансового обеспечения российских компаний на современном этапе развития экономики претерпевает определенные трансформации. В связи с этим требуется системная проработка проблем финансирования в условиях санкций как со стороны органов государственной власти, так и со стороны самого бизнеса. Повышение эффективности управления и оптимизация структуры капитала с учетом новых внешних вызовов и факторов внутренней среды организации возможны при условии внедрения инструментария риск-менеджмента и антикризисного финансового менеджмента.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Банковский сектор – 2021: кредитование // ИА «Банки.ру». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.banki.ru/news/research/?id=10962645>.
2. Зяблицкая, Н.В. Влияние санкций на формирование активов предприятия и источников их финансирования / Н.В. Зяблицкая, Д.Д. Тухтаева, А.А. Тусина, С.В. Данилова // *Фундаментальные исследования*. – 2022. – № 5. – С. 46-50.
3. Прямые иностранные инвестиции в России // TAdviser. Государство. Бизнес. Технологии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Прямые_иностраннные_инвестиции_в_России#2016:_.2419_.D0.BC.D0.BB.D1.80.D0.B4_.D0.9F.D0.98.D0.98_.28.2B62.25.29.
4. Усенко, А.М. Политика управления собственным капиталом коммерческой организации в условиях кризиса / А.М. Усенко, М.А. Колобов // *Актуальные вопросы учета и управления в условиях информационной экономики*. – 2020. – № 2. – С. 318-323.
5. Центральный банк Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cbr.ru>.
6. IPO в России 2011 – 2021: путь вниз. // *Conomy – умные инвестиции*. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://conomy.ru/analysis/articles/213>.
7. Составлено авторами по данным Федеральной службы государственной статистики (<https://rosstat.gov.ru>).

УДК 65.011.56
ББК 65.7

Магомедова У.М.,
студент РГЭУ (РИНХ), МЕН-142
г. Ростов-на-Дону, Россия
umusalimat01@mail.ru
Журавлева О. Г.,
к.э.н., доцент РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
jolgal@mail.ru

РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Аннотация: В статье исследуются основные перспективы развития цифровой экономики и роль цифровых технологий в экономическом развитии современного общества. Рассмотрен опыт крупнейших компаний мира, влияющих на развитие цифровой экономики, а также освещается влияние цифровых технологий на отношение общества к экономике.

Ключевые слова: цифровые технологии, информационные технологии, компьютерные технологии, цифровизация, цифровая экономика, электронная промышленность, цифровой сектор.

Мы вступили в эпоху стремительных перемен и, скорее всего, в ближайшем будущем наиболее значимые сферы человеческой деятельности приобретут совершенно другие форматы и смысл. Компьютерные технологии стали важной составляющей нашей жизни. С приходом смартфонов и компьютерных планшетов компьютерные технологии увеличили свое влияние. Невозможно не обратить внимание на то, как цифровые технологии расширяют масштаб своего влияния на образ жизни. Такое влияние связано с интенсивным развитием микроэлектронных и информационных технологий. Таким образом, можно сделать вывод, что "оцифровка" общественной жизни является неизбежным развитием будущего.

В экономике цифровые технологии трактуют как информационные технологии, дающие возможность увеличить эффективность работу электронных бизнес-структур. Цифровую экономику можно разделить на три основных элемента: элементы инфраструктуры, направление электронного бизнеса, направление электронной коммерции. Значительное количество современных информационно-коммуникационных технологий являются инструментами инфраструктуры цифровой экономики. Использование цифровизации в области экономики, также приносит пользу малым и крупным фирмам, странам и каждому человеку. За последнее десятилетие стали активно применяться информационные технологии во всех отраслях промышленности. Ранее такое широкое использование цифровых технологий не могли контролировать, но сегодня крупные компании используют четкий структурный подход к этому вопросу.

Многие крупные компании в отрасли экономики направили свою основную деятельность на формирование и реализацию стратегического плана цифровизации. На сегодняшний день большинство фирм используют технологии для хранения большого количества данных, также облачные технологии и технологии «Интернета вещей». Эти все технологии являются ключевыми в цифровой экономике.

Одной из главных технологий является цифровая платформа. Это автоматизированная информационная система, которая даёт возможность неопределенному кругу лиц применять ее способности для решения своих технологических проблем. Таким образом, приводит к снижению транзакционных издержек за счет использования цифровых технологий и преобразования условий разделения труда. Если рассматривать определенную цифровую платформу то можно заметить, что она строится на основе любой крупной экономической сферы. При этом она формирует некоторые условия, которые позволяют продавцу и покупателю сотрудничать и делиться информацией между собой.

Цифровую экономику можно разделить на два элемента. Первый элемент включает в себя фирмы, использующие цифровые средства и технологии для реализации своих услуг. Во второй элемент входит электронная промышленность. Она связана с производством таких технологических устройств как компьютеры, микрочипы и т.д. Значимость в развитии цифровизации национальных экономик подтверждается наличием долгосрочных программ направленных на развитие цифровых секторов.

Прогресс в области цифровых технологий с каждым годом набирает обороты и развивается с большой скоростью. Но не все страны могут идти в ногу с цифровым прогрессом. Для развития в области цифровизации странам необходимо иметь технологические решения, которые можно улучшить. При модернизации цифровых технологий нужно обладать элементарной базой, технологическим оборудованием и параметрами микросхем. Главным фактором развития общества является обладание

начальной цифровой базой.

Под экономической глобализацией понимается процесс укрепления на всей территории мира экономических взаимоотношений национальных экономик. Такое происходит в следствии расширения объемов технологий, товаров, услуг, скорости движения и увеличения капитала, осуществляемые посредством использования государственных границ.

За последнее десятилетие на ускорение развития глобализации повлияло функционирование транснациональных банков. Основной капитал таких банков складывается из денежных средств некоторых стран. Большая часть мировой торговли была сформирована из 20 тысяч крупномасштабных транснациональных объединений, которые осуществляли свою деятельность на таких крупных рынках как Северная Америка, Восточная Азия и Европа. Причиной увеличения перетока денежных средств между передовыми промышленно развитыми странами является расширение глобализации экономики.

Международная торговля с Россией в 2022 году резко возросла, несмотря на геополитическую ситуацию и введенные санкции. С февраля сильнее всего импорт из РФ нарастили Индия на 430%, Турция на 213% и Бразилия на 166%. Падение количества экспортируемых товаров коснулось большинства стран, за исключением Китая и Турции, которые наоборот увеличили поставки на 24 и 113% соответственно.

Эволюция человеческой цивилизация влечёт за собой изменения не только в жизни общества, но и в научно-техническом прогрессе. Несмотря на постепенное прогрессивное развитие в производстве, которое не оказывало влияния на изменения в совершенствовании техники и науки, происходили глобальные изменения в этих сферах. За последние двести лет в мире было выделено около трёх основных революций связанных с промышленностью. Одна из последних революционных волн, была основана на знаниях и получила название информационная волна.

Сегодня главными двигателями экономики страны стали представители предприятий, основная деятельность которых связана с цифровизацией. (табл. 1,2,3). В начале 20 века в локомотив входили компании, которые работали в сфере металлургии, машиностроения и нефти.

Таблица 1 – Рейтинг крупнейших компаний мира по уровню рыночной капитализации 2019 год [1]

Компания	Основная деятельность	Капитализация(млрд долларов)
Apple	Технологии	1190.1
Microsoft	Технологии	1162
Google	Интернет услуги, приложения, видео на ютубе хостинг	905.3
Amazon	Торговля в интернете	901.6
Facebook	Технологии	576.1
Berkshire Hathaway	Финансы	539.1
Alibaba	Потребительские услуги	536.9
JP Morgan Chase	Финансы	414.2
Tencent Holdings	Технологии	404.9
Visa	Услуги платежных операций	397.8

¹Рейтинг самых дорогих компаний мира по капитализации 2019 (Электронный ресурс) Режим доступа: <https://tyulyagin.ru/ratings/rejting-samyx-dorogix-kompanij-mira-po-kapitalizacii-2019.html>

В 2019 году половина компаний, попавшие в рейтинг крупнейших компаний мира по уровню рыночной капитализации работают в сфере технологий. Первое и второе место между собой разделили всем известные компании как Apple и Microsoft, с разницей в капитализации 28.1 млрд долларов.

Таблица 2 – Рейтинг крупнейших компаний мира по уровню рыночной капитализации 2020 год [1]

Компания	Основная деятельность	Капитализация (млрд долларов)
Saudi Aramco	Нефть	1602
Microsoft	Технологии	1200
Apple	Технологии	1113
Amazon	Торговля в интернете	971
Alphabet	Технологии	799
Alibaba	Потребительские услуги	522
Facebook	Технологии	475
Tencent Holdings	Технологии	469
Berkshire Hathaway	Финансы	443
Johnson & Johnson	Здравоохранение	346

В 2020 году лидирующую позицию заняла Saudi Aramco, основной деятельностью которой является нефть. Но компании занимающиеся развитием технологий увеличили своё количество, в рейтинге появилась новая фирма Alphabet. Она обошла Facebook и Tencent Holdings, также входит в пятёрку лидеров.

Таблица 3 – Рейтинг крупнейших компаний мира по уровню рыночной капитализации 2021 год [2]

Компания	Основная деятельность	Капитализация
Apple	Технологии	2762
Microsoft	Технологии	2391
Saudi Aramco	Нефть	1877
Google	Интернет услуги, приложения, видео на ютубе хостинг	1858
Amazon	Торговля в интернете	1683
Tesla	Производство электромобилей	902.87
Meta Facebook	Технологии	902.59
NVIDIA	Технологии	685.42
Berkshire Hathaway	Финансы	645.61
TSMC	Технологии	594.68

Прежде всего, при сравнении данных за 2019 – 2021 годы бросается в глаза тот факт, что Apple и Microsoft лидеры последних нескольких лет и не уступают друг другу. Также нельзя не обратить внимания на то, что Alibaba, JP Morgan Chase, Tencent Holdings

¹ Топ-10 компаний по уровню капитализации 2020 (Электронный ресурс) Режим доступа: <https://www.vesti.ru/amp/article/2419923>

² Топ крупнейших компаний мира и России по капитализации 2021 (Электронный ресурс) Режим доступа: <https://tyulyagin.ru/ratings/top-kompanij-mira-po-kapitalizacii.html>

и Visa полностью выпали из списка топ-10. Berkshire Hathaway упал с 6-го места на 9-е, но прослеживается увеличение капитализации с 539,1 на 645 миллиардов долларов. В 2021 году на замену компаниям, которые предлагали услуги в 2019 году, пришли новые занимающиеся технологиями. Кроме того, также можно отметить, что если в 2019 году из 10 ведущих компаний 4 были связаны с информационными технологиями, то в 2021 году это число увеличилось до 5. Однако общая капитализация компаний, связанных с информационными технологиями, значительно возросла. Из вышесказанного можно сделать вывод, что в ближайшем будущем темпы роста влияния информационных технологий на мировую экономику будут только расти.

Достоинства цифровизации экономики современного общества преобладают над недостатками. Расширение цифровых технологий увеличивает масштаб своего применения, даёт импульс к росту уровня цифровизации экономики и повышает общедоступность к сетевым устройствам. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что на сегодняшний день цифровизация в обществе – непредотвратимый процесс, который приведёт к прогрессу.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Цифровизация экономики: мир, Россия, регионы: моногр. / И. В. Митрофанова, И. А. Рябова, О. В. Фетисова [и др.]. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 73 с.
2. Устинова А. О. Цифровая экономика нового экономического уклада: криптовалюта и новая информационно-коммуникационная технология блокчейн / А. О. Устинова // Вестник Тверского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – 2019. – № 2. – С. 256-261.
3. Гордеев В. А. Цифровая экономика с позиции теоретической экономики / В. А. Гордеев, С. В. Шкиотов // Вестник Тверского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – 2019. – № 2. – С. 250-253.
4. Белоусов Ю.В. Методология определения цифровой экономики / Ю. В. Белоусов, О. И. Тимофеева // Мир новой экономики. – 2019. – № 4. – С. 79-89.
5. Байдин, Д. И. Проблемы, риски и перспективы цифровой экономики в развитии сферы образования // Вестник МГПУ. Серия Экономика. – 2019. - № 1. – С. 111-118. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=37598470>
6. Авдеева И.Л. Цифровая трансформация экономических процессов: возможности и угрозы / И.Л.Авдеева, Т.А.Головина, Л.В.Парахина // Финансовый бизнес. – 2020. – № 1. – С.3-7.
7. Гаджиева А.Г. Цифровизация и занятость: роль отраслей сектора услуг // Инновации. – 2019. – № 2. – С.61-70.
8. Головенчик Г. Теоретические подходы к определению понятия «цифровая экономика» // Наука и инновации. – 2019. – № 1. – С.54-59; № 2. – С.40-45.
9. Попов Е.В. Приоритеты экономической политики в развитии цифровой экономики / Е.В.Попов, К.А.Семячков, Д.Ю.Файрузова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2019. – Т.13, вып.7. – С.1198-1214.
10. Швецов Ю. Теория цифровой экономики // Общество и экономика. – 2021. – № 7. – С.6-16.

УДК 336.64
ББК 65.291.9

Мардиян Т.М.,
магистрант РГЭУ (РИНХ), МЕНЗ-832
г. Ростов-на-Дону, Россия
pelikan443@mail.ru
Барашьян В.Ю.,
к.э.н., профессор РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
vitalinau@mail.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье анализируются подходы к определению понятия «финансовая устойчивость», раскрывается содержание риск-ориентированного управления финансовой устойчивостью коммерческой организации. Предложен алгоритм риск-ориентированного управления финансовой устойчивостью, предусматривающий учет фактора риска снижения финансовой устойчивости в коммерческой организации

Ключевые слова: устойчивость, финансовая устойчивость, риск снижения финансовой устойчивости, риск-ориентированное управление финансовой устойчивостью, карта рисков

В современных условиях социально-экономических трансформаций, сопряженных с высокой степенью неопределенности, динамизмом внешней среды, увеличением разнообразия факторов риска, структурной перестройкой экономики, обострением санкционных рисков, возникает необходимость развития существующих теоретических подходов к управлению финансовой устойчивостью коммерческих организаций, которое должно стать более результативным и риск-ориентированным.

Для определения путей достижения данной цели следует более глубоко исследовать сущность самого объекта управления, рассмотреть различные подходы к трактовке такой сложной экономической категории как финансовая устойчивость.

Если отталкиваться от определения «устойчивость», которое является составной частью понятия «финансовая устойчивость», то применительно к коммерческой организации устойчивость характеризуется преимущественно с позиций концепции экономического равновесия, которая подразумевает тенденцию перевода разбалансированной системы в оптимальное состояние.

Так, например, А.В. Ген, С.М. Ильясов и Д.Е. Давыдянц понимают под устойчивостью динамическую категорию, характеризующую способность коммерческой организации возвращаться в равновесное состояние; выполнять свои функции, невзирая на внешние факторы воздействия, изменяющиеся условия функционирования [2, с. 194].

Финансовая устойчивость в общем смысле – это стабильное финансовое положение коммерческой организации, обеспечиваемое достаточной долей собственного капитала в составе источников финансирования. Как комплексная характеристика качества управления финансовыми ресурсами финансовая устойчивость обеспечивает предприятию возможность стабильно развиваться и сохранять свою финансовую безопасность [1, с. 120-121].

Связывая воедино понятие финансовой устойчивости и методы ее диагностики, можно прийти к выводу, что данная экономическая категория по смыслу тесно связана с

понятием платежеспособности – как основным фактором, позволяющим организации выполнять свои обязательства в конкретный срок.

Однако такой подход ограничивает понимание финансовой устойчивости горизонтом, достаточным лишь для оперативного управления: финансовый менеджер в краткосрочном периоде будет определять необходимый уровень платежеспособности, извлекая денежные средства из оборота для погашения текущих обязательств.

Если же необходимо решение вопросов стратегического управления финансовой устойчивостью, то необходимо признать, что на долгосрочную перспективу придется рассматривать варианты альтернативного использования прибыли для получения дополнительных денежных потоков, помимо текущей операционной деятельности, чтобы повысить эффективность управления финансами коммерческой организации.

В этой связи трактовку финансовой устойчивости коммерческой организации можно расширить, учитывая при ее характеристике, в том числе, инвестиционную привлекательность и устойчивость имущественного положения.

Финансовая устойчивость дает коммерческой организации возможность развиваться и привлекать капитал со стороны даже при недостаточности собственных средств. Привлечение заемного капитала сопряжено с необходимостью соответствовать критериям, предъявляемым банками к заемщикам. Чаще всего данные критерии учитывают показатель эффекта финансового рычага, коэффициент срочной ликвидности и характеристики соблюдения организацией своих бюджетных прогнозов (увеличение выручки по сравнению с текущим ее уровнем).

В качестве дополнительных характеристик уровня финансовой устойчивости коммерческой организации можно отметить ряд абсолютных показателей (прибыль, величина собственного капитала) и коэффициенты рентабельности активов, собственного капитала и продаж.

Рост указанных выше показателей, в свою очередь, не может гарантировать повышение самой финансовой устойчивости, поэтому дополнительно необходимо оценивать факторы риска, характерные для соответствующей отрасли и конкретной организации. Так, высокий темп роста прибыли, может быть обусловлен временным удачным стечением обстоятельств (мгновенным скачком спроса, например, на медицинские маски в начале эпидемии COVID 19), но не отражать фундаментальной работы с потребителями и продуктом, влияющей на прибыль в долгосрочной перспективе. Поэтому, например, банки также оценивают бизнес-план организаций (для крупного бизнеса – прогнозные показатели спроса, издержек и продаж) и проверяют его на адекватность текущей ситуации, прежде чем окончательно принять решение об уровне риска невозврата кредита, который влияет на ставку процента по кредиту.

Исходя из комплексной оценки понятия «финансовая устойчивость» можно выделить отдельных авторов (В.В. Бочаров, Л.Т. Гиляровская, А.В. Ендовицкая, С.И. Крылов, Г.В. Савицкая и др.), чьи трактовки дополнительно учитывают фактор риска и отражают риск-ориентированный подход к управлению финансовой устойчивостью. Так, В.В. Бочаров характеризует финансовую устойчивость как такое состояние денежных ресурсов, которое обеспечивает развитие коммерческой организации преимущественно за счет собственных средств при сохранении платежеспособности и кредитоспособности при минимальном уровне предпринимательского риска. В свою очередь, С.И. Крылов отмечает, что «по итогам анализа финансовой устойчивости может быть сделано заключение о величине финансового риска (риска неплатежеспособности), связанного с хозяйственной деятельностью организации» [1, с. 121].

Следовательно, управление финансовой устойчивостью логично рассматривать с позиций поддержания в условиях изменяющейся внутренней и внешней среды динамического финансового равновесия, стабильной платежеспособности,

кредитоспособности и инвестиционной привлекательности коммерческой организации, способной обеспечить возрастание ее рыночной стоимости в условиях допустимого уровня риска.

В современных условиях получила развитие динамическая концепция финансовой устойчивости, которая «ориентирована на возможность принятия релевантных управленческих решений, направленных на недопущение рисков дестабилизации финансовой устойчивости в ходе выполнения бизнес-процессов» [7, с. 118].

Учитывая высокую корреляцию рисков снижения финансовой устойчивости с риском банкротства, «представляется целесообразным использование в целях управления финансовой устойчивостью риск-ориентированного подхода, который в экономической литературе связывают с внутренним аудитом, контролем и надзором» [3 с. 438].

Следовательно, на первый план выдвигается вопрос о качественном риск-ориентированном управлении финансовой устойчивостью коммерческой организации, которое предполагает для поддержания должного уровня экономической безопасности проведение оценки показателей финансовой устойчивости на постоянной основе, их сравнительный анализ и прогнозирование с целью своевременного выявления малейших предпосылок потери своей финансовой независимости и определения мероприятий для их устранения [4, с. 200-201].

По мнению ученых-экономистов (Серебрякова Н.А., Волкова Т.А., Волкова С.А., Ендовицкая А.В.) риск-ориентированный подход призван также решать проблему риска неэффективного управления и несоблюдения законодательства в процессе ведения учета. Его главная задача состоит в возможности идентификации назначения и типа операции во взаимосвязи с разновидностью принимаемого риска и мониторинга операций с высоким риском на постоянной основе [3, с. 438].

Риск-ориентированное управление финансовой устойчивостью предлагаем представить как процесс, состоящий из следующих последовательных этапов:

- оценка финансовой устойчивости коммерческой организации и определение ее типа;
- исследование с использованием инструментария стратегического анализа и определение степени влияния на финансовую устойчивость взаимосвязанных внутренних и внешних факторов, выявление факторов риска снижения финансовой устойчивости;
- оценка вероятности появления риска снижения финансовой устойчивости и возможных финансовых потерь, связанных с риском;
- разработка модели финансовой устойчивости коммерческой организации с последовательным комплексом мер по эффективному управлению финансовыми ресурсами;
- выбор методов и инструментов управления риском снижения финансовой устойчивости;
- осуществление мероприятий по управлению финансовыми ресурсами организаций;
- мониторинг риска снижения финансовой устойчивости.

Обращаясь к практическим аспектам риск-ориентированного управления финансовой устойчивостью в современных условиях, следует особо отметить новые изменения в ландшафте глобальных рисков, а также влияние таких внешних факторов, как высокая неопределенность экономики, смещение спроса на товары первой необходимости, сложность с поисками поставщиков импортной продукции.

Кроме того, финансовая устойчивость российских коммерческих организаций находится в сильной зависимости от проводимой Банком России денежно-кредитной политики, уровня развития финансового рынка страны, доступности страховых инструментов и зарубежных капиталов, уровня инфляции в стране [6, с. 57].

Для наглядной иллюстрации финансово-экономической среды функционирования российских коммерческих организаций ниже приведена аналитика основных рисков финансовой стабильности от Банка России (таблица 1).

Таблица 1 - Карта рисков финансовой стабильности [5]

Показатель	До кризиса (февраль 2022 г.)	Кризисный эпизод (март 2022 г.)	Последнее значение (июль-ноябрь 2022 г.)
1	2	3	4
Волатильность курса рубля к доллару США за месяц	19	100	18
Волатильность индекса Мосбиржи за месяц	43	100	28
Доходность ОФЗ на 10 лет	42	100	61
Оценка величины процентного риска на горизонте до 1 года	12	100	36
Объем маржинального требования на фондовом рынке Московской Биржи за 5 рабочих дней	34	100	4
Доля реструктурированных кредитов за месяц (весь кредитный портфель)	0	51	11

В таблице 1 последние значения волатильности курса рубля к доллару США за месяц, доходности ОФЗ на 10 лет, волатильности индекса Мосбиржи и объема маржинальных требований на фондовом рынке Мосбиржи за пять рабочих дней приведены по состоянию на 1 ноября 2022 года, доли реструктурированных кредитов за месяц по всему кредитному портфелю – на 1 октября 2022 года, оценки величины процентного риска на горизонте до 1 года – на 1 июля 2022 года.

Исходя из анализа таблицы, можно сделать вывод, что последние данные, хотя и свидетельствуют о снижении финансовых рисков по сравнению с кризисным периодом, отдельные из них все же еще достаточно высоки, если сравнивать с докризисным периодом.

Таким образом, новые реалии, слабая предсказуемость внешних факторов для большинства российских коммерческих организаций выдвигают повышенные требования к оперативности и результативности управления финансовой устойчивостью, развитию его риск-ориентированного инструментария, направленного на снижение рисков дестабилизации финансового состояния на микроуровне.

Развитие современной теории принятия финансовых риск-решений, включение в принятие риск-решений стейкхолдеров, формирование финансовой риск-культуры и использование предложенного алгоритма риск-ориентированного управления финансовой устойчивостью будут способствовать повышению финансовой устойчивости и экономической безопасности российских коммерческих организаций.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Киселева, Е.С., Половникова Н.А. К вопросу о финансовой устойчивости компании // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. - №10-4. – С.119-123 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-finansovoy-ustoychivosti-kompanii>
2. Кравченко, В. А. Понятие и сущность финансовой устойчивости коммерческой организации / В. А. Кравченко // Colloquium-Journal. – 2019. – № 10-8(34). – С. 193-195. URL: <https://colloquium-journal.org/wp-content/uploads/2022/05/Colloquium-journal-2019-34-8.pdf>
3. Серебрякова, Н.А., Волкова, Т.А., Волкова, С.А., Ендовицкая, А.В. Оценка и прогнозирование риска снижения финансовой устойчивости организации // Вестник ВГУИТ. 2018. №1 (75). С.432-439. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-i-prognozirovanie-riska-snizheniya-finansovoy-ustoychivosti-organizatsii>
4. Солдаткин, С.И. Финансовая устойчивость как важнейший элемент обеспечения экономической безопасности компании // От научных идей к стратегии бизнес-развития / Сборник статей-презентаций студенческих научно-исследовательских работ по проблеме «Национальная безопасность как основа конкурентоспособности и экономического роста страны». Том 1. – М.: Издательство «Научный консультант», 2019. - С. 196-202.
5. Обзор финансовой стабильности (II–III кварталы 2022 г.) Официальный сайт Банка России [Электронный ресурс] - URL: https://www.cbr.ru/finstab/review/#a_48176
6. Чебунин, А. С. Финансовая устойчивость: понятие, сущность, факторы влияния / А. С. Чебунин // Проблемы науки. – 2018. – № 5(29). – С. 54-57. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/finansovaya-ustoychivost-ponyatie-suschnost-factory-vliyaniya>
7. Шаврина, Ю.О., Егорова, Е.Н., Кузнецова, Д.А. Развитие диагностики финансовой устойчивости коммерческих предприятий // Вестник Алтайской академии экономики и права. - 2022. - № 2-1. - С. 114-121. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=48021633>

Овчарова В.Е.

студентка РГЭУ (РИНХ), гр.МЕНЗS-141
г. Ростов-на-Дону, Россия
vip_princesss@inbox.ru

Усенко А.М.

д.э.н., доцент, зав.кафедрой финансового и
HR менеджмента РГЭУ (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия
vodoleika-y@rambler.ru

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ МАЛОГО БИЗНЕСА

Аннотация. В настоящей статье рассматриваются проблемы функционирования малого бизнеса в экономике России, делается акцент на необходимость поддержки малых форм хозяйствования, функционирующих в сфере импортозамещения, а также подчеркивается важность финансирования малого бизнеса со стороны банковской системы и поддержка со стороны государства.

Ключевые слова: малый бизнес, кредитование, импортозамещение, государственная поддержка малого бизнеса, финансирование малого бизнеса.

Организации малого бизнеса занимают немаловажное значение в социально-экономическом развитии страны, являясь одним из элементов структуры национальной экономики. Во многих рыночных странах мира, малый бизнес создает до 80% рабочих мест, является стабильным источником поступления доходов у населения и служит устойчивым источником налоговых поступлений.

В условиях рыночной экономики именно малый и средний бизнес считаются локомотивом создания инноваций, производства импортозамещаемой продукции, услуг и внедрения позитивных изменений в структуре всей экономики.

Рыночная экономика может показать свою эффективность только когда в ней одновременно функционируют большое разнообразие предпринимательских структур, создающих конкуренцию друг другу и взаимодействующих между собой.

Однако, чтоб у предпринимателей был стимул для открытия бизнеса, необходимо создавать благоприятные условия для создания и функционирования малого предпринимательство, что приведет к созданию доходов у населения и налоговых поступлений в федеральный и региональные бюджеты. Следовательно, одной из важных целей государства становится создание благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства.

Большое значение малый бизнес, включая индивидуальное предпринимательство, занимает в образовании собственников бизнеса, формировании среднего класса, которые становятся основой процессов модернизации и обновления всей экономики страны. [2, С.83]

Начиная с августа 2016 года, Федеральной налоговой службой ведется единый реестр малых и средних предприятий. В Российской Федерации по состоянию на 10.12.2020 года было зафиксировано 5 702 150 ед. предприятий малого и среднего бизнеса. На 10.12.2021 года их количество составляло 5 839 009 ед. организаций – это на 2,4% больше, чем в 2020 году. А на 10.03.2022 года количество их выросло до 5 955 869 ед.

В Ростовской области в последние годы ведется достаточно активная работа по поддержке малого и среднего бизнеса, его популяризации, сформирована инфраструктура поддержки малых и средних предприятий. Так, по итогам 2021 года у Ростовской области шестое место по числу малых и средних предприятий [4].

На современном этапе своего развития малый бизнес в России сталкивается со значительным количеством трудностей:

- высокий уровень налоговой нагрузки, изымающий большую долю прибыли, что во многих случаях приводит малый бизнес к банкротству;

- отсутствие или недостаточность собственных финансовых ресурсов и сложности в привлечении заемных. Особенно с такими трудностями сталкиваются начинающие предприниматели при создании бизнеса или уже действующие малые организации при достижении масштабов деятельности, предполагающих рост или расширение.

- нормативно-правовая база, являющаяся основой функционирования малого и среднего бизнеса, не в полной мере совершенна и в ряде аспектов требует доработки.

Мазилев Е.А. и Кремин А.Е. провели исследование проблем и тенденций малого и среднего предпринимательства в России, которое доказало, что в сфере малого предпринимательства на протяжении долгого периода времени фиксируется ряд системных проблем в числе которых необходимо отметить [3, С.6]:

1. Низкий уровень диверсификации малого бизнеса. Так, более 43% малых организаций функционирует в сфере торговли и услуг. Что не ведет к росту технологического суверенитета страны.

2. Низкий уровень рентабельности.

3. Отсутствие достаточной квалификации у менеджмента и рядовых сотрудников малых организаций, что является сдерживающим фактором в их развитии и негативно влияет на эффективность финансовой деятельности.

4. Недостаточная поддержка со стороны государства. Несмотря на регулярно анонсируемые и реализуемые федеральные и региональные программы поддержки малого и среднего предпринимательства, 35% от числа опрошенных предпринимателей считают, что данные меры поддержки носят формальный характер и не являются в действительности эффективными.

5. Возрастание налоговой нагрузки, несмотря на большой перечень доступных для малого бизнеса систем налогообложения, оптимальный выбор которых способен оптимизировать объем налоговых расходов. Другим препятствием на пути развития малого предпринимательства называется рост взносов во внебюджетные фонды, который отметили 50% опрошенных.

6. Увеличение административной нагрузки на бизнес. С одной стороны, реализация ряда федеральных и региональных программ поддержки, а с другой стороны, оказание препятствий на ведение бизнеса со стороны органов трудового законодательства (указали 6% опрошенных), налоговых органов (указали 51% опрошенных).

Кроме того, одной из самых противоречивых проблем является зависимость малых предприятий от банковского сектора и банковского финансирования. При существующей позиции банков-кредиторов, представители малого и среднего бизнеса в меньшей мере пользуются кредитами для реализации проектов по расширению бизнеса и созданию новых производств. Субъекты малого предпринимательства используют кредиты в основном для пополнения оборотных средств, в частности, для закупки товаров у крупных производителей или предприятий оптовой торговли.

Масштабные изменения в политической и экономической ситуации в 2022 году, привели к поиску новых путей поддержки малого и среднего предпринимательства в ракурсе успешной реализации политики импортозамещения. Успешная реализация политики импортозамещения во многом обусловлена развитием малого и среднего бизнеса, но требует значительного объема финансовых ресурсов.

Существующая банковская система не может служить источником инвестиций для российских малых предприятий, работающих в сфере импортозамещения по причинам высоких рисков для банковских институтов, связанных с трудностями в полной мере предсказать успешность проекта и возможности реализации импортозамещаемой продукции или услуг. А также по причинам отсутствия в большинстве случаев ликвидного обеспечения у организаций малого и среднего бизнеса.

Так, в августе 2022 года объем выданных кредитов, предоставленных юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям, возрос по сравнению с июлем 2022 года на 19,9%, и составил 5,8 трлн рублей. По сравнению с августом 2021 года объем выданных новых кредитов был на 28% ниже, чем в августе 2021 года, в связи с сокращением объемов кредитования заемщиков, осуществляющих финансовую и страховую деятельность (согласно ОКВЭД 2).

Задолженность по кредитам, предоставленным ЮЛ и ИП, на 01.09.2022 составила 46,0 трлн рублей, увеличившись по сравнению с предыдущей отчетной датой на 2,7%, годовой темп прироста также увеличился – до 13%. Просроченная задолженность по сравнению с июлем 2022 года практически не изменилась (снижение на 0,06%) и составила 2,8 трлн рублей [5].

Определённый шаг банковского сектора в сторону обслуживания инвестиционного процесса в реальном секторе был сделан благодаря запуску в сентябре 2022 года льготной промышленной ипотеки под 5% годовых. Предоставляться льготные ипотечные кредиты на покупку производственных площадок будут на суммы до 500 млн руб. сроком до семи лет. А в случае финансирования строительства производственных площадок на территории индустриальных парков и промышленных технопарков лимит кредита возрастает до 2 млрд руб. на период до десяти лет. Ставка по ипотечным кредитам не должна превышать 5% годовых. Для технологических компаний ставка будет ещё ниже – 3% годовых.

В условиях реализации политики по достижению технологического суверенитета страны наиболее актуальными становятся меры государственной поддержки малого и среднего предпринимательства, направленные на разработку и внедрение инновационных технологии, продукции и на стимулирование проектов импортозамещения. Государственная политика по стимулированию малого и среднего предпринимательства в сфере импортозамещения проявляется в настоящее время в следующих мерах:

- развитие малого предпринимательства в сфере технологий путем государственной поддержки индустриальных парков;
- стимулирование сбыта произведенной экспортно-ориентированной продукции;
- создание инструментов для эффективного взаимовыгодного сотрудничества малых и крупных предприятий;
- оказание адресной финансовой поддержки малым организациям, исходя из оценки ключевых показателей результативности их деятельности;
- формирование центров инноваций социальной сферы; предоставление налоговых льгот малым организациям, функционирующим в сфере создания новых технологий.

В условиях постоянной недостаточности средств для финансирования основной хозяйственной деятельности большое значение в управлении финансами малого бизнеса должно уделяться управлению денежными потоками [1, С. 75]. Так, благодаря оптимизации и контролю за движением денежных средств, можно полностью или частично разрешить проблему нехватки финансовых ресурсов, повысить финансовую устойчивость, платежеспособность организации и снизить потребность в привлекаемых кредитных ресурсах, что в конечном итоге будет способствовать снижению предпринимательских рисков и уменьшению вероятности наступления банкротства малой организации.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Грибачев П.А. Финансовый менеджмент малого бизнеса и стартапов//Journal of Economy and Business. – 2022. - №3-1 (85). – С.73-76.
2. Касимов С.Д. Вопросы совершенствования финансирования малого бизнеса// Colloquium-journal. – 2022.- №11(134). – С. 82-84.
3. Мазилов Е.А., Кремин А.Е. Проблемы и тенденции развития малого предпринимательства в Российской Федерации / Е.А. Мазилов, А.Е. Кремлин. // Вопросы территориального развития. – 2016. - № 5(36). – С. 6-7.
4. Ростовская область занимает шестое место в России по числу субъектов малого и среднего бизнеса / «Рамблер». [Электронный ресурс]. – URL: https://finance.rambler.ru/economics/47216720/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (Дата обращения: 01.12.2022).
5. <http://www.cbr.ru> - Официальный сайт Центрального Банка России

УДК 336.64
ББК 65.290-92

Овчинникова Ю.А.,
аспирант РГЭУ (РИНХ), 5.2.4 Финансы
г. Ростов-на-Дону, Россия
yuliana.ovchinnikova@yandex.ru

Усенко А.М.
д.э.н., доцент, зав.кафедрой финансового и
HR менеджмента РГЭУ (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия
vodoleika-y@rambler.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ МЕДИЦИНЫ

Аннотация. В настоящей статье исследуются возможные проблемы при привлечении финансовых ресурсов для развития и процветания коммерческой медицинской организации, возможность привлечения финансов государственного и частного партнерства.

Ключевые слова: финансы коммерческой медицины, источники финансирования, обязательное медицинское страхование, проекты государственно-частного партнерства.

В современной коммерческой организации для постоянного финансового совершенствования и успешной реализации предпринимательских целей важен выбор стратегии финансирования в процессе деятельности.

Повышение эффективности финансирования является основной целью для стабильной работы и развития компании в неопределенной рыночной среде. На сегодняшний день российские организации сталкиваются с проблемами распределения собственных и привлечения дополнительных финансовых ресурсов, способствующих улучшению благосостояния компании. Планомерное распределение ресурсов, эффективное использование финансов и четкий контроль предопределяют важное направление деятельности любой компании, направленное на стабилизацию финансового положения.

Особенно ярко это проявляется в условиях экономического кризиса, когда привычный ход финансовых процессов остро требует поиска новых стратегий развития, трансформации бизнес-деятельности, раскрытия и реализации скрытого потенциала компании для повышения ее конкурентоспособности.

Для обеспечения стабильного финансового роста и процветания, коммерческой организации, в современной российской среде, необходимо, для управления денежными потоками и сохранения экономической безопасности применять и использовать в работе эффективные методы и инструменты, особенно после потрясшей весь мир пандемии коронавируса, финансового кризиса, постоянного введения экономических санкций и геополитической ситуации в мире.

Политические аспекты являются масштабными катализаторами всей мировой экономики, затрагивая в том числе и экономику России. Экономический рост страны невозможен, без воздействия на такие сферы социальной обеспеченности, как здравоохранение, образование и жизнеобеспечение. Здравоохранение является основным потенциалом стабильности жизни населения. И на сегодняшний день не только государственное, но и частное здравоохранение является довольно сильным

сегментом в экономике страны. По данным экспертов, коммерческая медицина занимает пятую часть всего вклада в здравоохранения населения.

Ежегодный прирост от 4% до 15% и сохранение уровня маржинальности происходит «благодаря тому, что частные клиники могут на более высоком уровне предоставить для пациентов удобство обслуживания и качественный клиентский сервис, оснастить более высокоточным оборудованием, а также привлечь грамотный медицинский персонал.» [6]. И это, несмотря на довольно существенный для российского современного здравоохранения источник финансирования – Государственной программы «Развитие здравоохранения», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 №1640 «Об учреждении государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения» [3].

Но развитие коммерческой организации невозможно без стабильного и постоянного финансирования, и сфера здравоохранения, не является исключением.

Финансовая среда частной медицинской организации для планомерного развития должна включать не только собственные средства, но и использование таких инструментов, как банковское кредитование и бюджетное финансирование.

Банковское кредитование является эффективным и целесообразным в том случае, если рентабельность медицинской организации, после его применения повышается, с возможностью применять гибкий график финансовых платежей.

Помимо этого, у коммерческой медицинской организации также есть уникальная возможность расширить основные фонды, не прибегая к банковским кредитам с помощью заключения договора лизинга.

Благодаря лизингу можно без крупных финансовых вложений приобрести современное медицинское оборудование, что будет способствовать вводу новых и необходимых на рынке медицинских услуг, а это поможет организации развиваться и занимать более лидирующие позиции на рынке.

Медицинская компания, используя данный поток финансирования может воспользоваться следующими преимуществами:

- налоговые выплаты входят в себестоимость лизинга;
- уменьшение объема налога происходит за счет ускоренной амортизации;
- лизинговый договор благоприятствует финансовой стабильности, в связи с тем,

оборотные активы не используются на приобретение нового оборудования, и отсутствуют кредитные обязательства, с зачастую непомерными процентными ставками.

Необходимо также при финансовом планировании использования и привлечении дополнительных средств рассматривать возможность участия и присутствия коммерческих клиник в системе добровольного медицинского страхования (ДМС).

Рынок страховых медицинских услуг довольно обширен и разнообразен для работодателя, страховые компании в процессе конкурентной борьбы предлагают наиболее выгодные и разнообразные условия, как для медицинских организаций, так и для конечного потребителя – пациента. При этом коммерческой клинике довольно выгодны данные договорные отношения с страховой организацией, в связи высоким уровнем лояльности пациентов, которые предпочитают обслуживаться по полисам ДМС. При рассмотрении возможности финансовых потоков от страховых компаний важно быть клиентоориентированным для пациента, как конечного потребителя и через него, вызывать интерес как партнер. для страховых компаний.

Помимо рассмотренных форм коммерческих составляющих привлечения финансов в медицинский бизнес важно учитывать и государственную поддержку в виде обязательного медицинского страхования.

В соответствии со статьей 15 Федерального закона от 29.11.2010 №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» [1] и частью 7 Правил обязательного медицинского страхования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.02.2019 №108н, в реестр медицинских организаций, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования (далее – реестр) включаются медицинские организации любой предусмотренной законодательством Российской Федерации организационно-правовой формы собственности и индивидуальные предприниматели, занимающиеся частной медицинской практикой, имеющие право на осуществление медицинской деятельности [2].

«Участие в программе обязательного медицинского страхования является для частной клиники одним из дополнительных систем привлечения финансов, но при этом необходимо соблюдать ряд правил. Одним из которых является возможность использования привлеченных финансовых потоков только по целевому назначению, на заработную плату персонала, на покупку оборудования, инвентаря, транспортные, коммунальные и другие услуги.

Эффективность использования этого источника может быть оценена на основе сравнения роста выручки медицинской организации до и после применения в клинике программы по финансированию по ОМС: при ее росте можно заключить, что такой ресурс является для организации целесообразным. Возможность увеличения пациентопотока на смежные услуги клиники, не участвующие в программе ОМС, и влияние на динамику выручки (прибыли) является еще одним направлением роста эффективности использования этого источника» [4].

Кроме этого, в качестве привлечения источника финансовых ресурсов организации, задействованные в сфере медицинского бизнеса, могут рассматривать участие в проектах государственно-частного партнерства. «В качестве основных приоритетных направлений сотрудничества медицинские клиники должны рассматривать открытие на базе государственных лечебных учреждений онкологических центров, размещение высокотехнологичного оборудования. Данные проекты могут с высокой долей эффективности реализовываться в российских регионах. По данным проведенного ООО «Эрнст энд Янг – оценка и консультационные услуги» опроса, «только 8% от всех частных клиник рассматривают возможность партнерства с государством, учитывая низкую долю вероятности его реализации. В качестве основных причин отказа частных клиник от сотрудничества с государством были названы недоверие к будущему партнерству с государственными властями и низкая экономическая эффективность инвестиций» [5].

Комплексный подход к грамотному финансированию позволит коммерческим медицинским организациям оптимизировать финансовое равновесие организации в современной динамичной среде, с ориентацией на тенденции настоящего времени.

Управленческие решения должны быть направлены на быструю адаптацию и умение обращать ее в свою пользу. Важным механизмом в сфере коммерческого здравоохранения является грамотное экономическое прогнозирование финансовой ситуации и клиентоориентированный подход к ожиданиям пациентов.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Приказ Минздрава России от 28.02.2019 №108н (ред. от 01.07.2021) "Об утверждении Правил обязательного медицинского страхования" (Зарегистрировано в Минюсте России 17.05.2019 N 54643) // СПС «Консультант Плюс».

2. Федеральный закон от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) // СПС «Консультант Плюс».
3. Официальный сайт Министерства Здравоохранения Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://minzdrav.gov.ru/ru>
4. Овчинникова Ю.А., Чирская М.А. Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения: сборник статей XXVI Международной научно-практической конференции. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2021. – 312 с.
5. Исследование рынка коммерческой медицины в России 2018-2019 годы. [Электронный ресурс]. URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/ru_ru/news/2020/03/ey_healthcare_research_2018-2019_24032020.pdf.
6. Конкуренция в платной медицине станет жестче. [Электронный ресурс]. URL: <https://plus.rbc.ru/news/5f7cf2017a8aa950c96751ef>

УДК 336.67
ББК 65.291.2

Чараева М.В.,
д.э.н., и.о. зав. кафедрой теории
и технологий в менеджменте
факультета управления ЮФУ,
г. Ростов-на-Дону, Россия
mvcharaeva@mail.ru
Карпова Е.Н.,
к.э.н., доцент кафедры теории
и технологий в менеджменте
факультета управления ЮФУ,
г. Ростов-на-Дону, Россия
karpov.g@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРИБЫЛЬЮ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье исследуются факторы, влияющие на уровень прибыльности торговой организации, и предлагается двухэтапная модель управления прибылью, основанная на ее эффективном формировании и распределении.

Ключевые слова: система управления прибылью, торговая организация, ABC-анализ, XYZ-анализ.

В современных экономических условиях задачи, связанные с управлением торговыми организациями, становятся сложнее в силу ряда факторов, а именно: возрастающие объемы товарооборота в стране в целом, довольно высокие темпы роста количества розничных торговых предприятий. «Социальная, экономическая и политическая обстановка в стране заставляют руководство компании постоянно искать пути наименьшего влияния этих факторов на деятельность организации» [1, с. 64]. В таких условиях эффективное использование прибыли играет определяющую роль в развитии и элементарном выживании торговых организаций. Для достижения финансовой устойчивости, повышения конкурентоспособности и увеличения доли рынка, в организации необходимо вводить оптимальную систему управления прибылью, представляющую собой систематический, осознанный и непрерывный процесс.

Управление прибылью представляет собой «процесс подготовки и принятия соответствующих управленческих решений по вопросам ее формирования, распределения и целевого использования» [4, с. 86]. Для успешного управления прибылью, в первую очередь, необходимо провести факторный анализ и разбить получившиеся результаты на две группы: факторы, оказывающие прямое и косвенное воздействие на объем получаемой прибыли. Управлять можно лишь первой группой факторов. Также рекомендуется составить список приоритетности выполнения задач. Графическое отображение факторов, влияющих на уровень прибыли торговой организации, с учетом их приоритетности представлен на рисунке 1.



Рисунок 1 – Факторы, влияющие на объем прибыли, и их приоритетность для торговой организации (составлено авторами)

Выявленная последовательность факторов позволяет выделить систему управленческих задач, для реализации которых необходимо найти грамотные управленческие решения.

К задачам по эффективному формированию прибыли можно отнести следующие: управление себестоимостью; управление запасами (ассортиментом); управление персоналом (в т.ч. управление продажами).

После выявления наиболее эффективных резервов роста прибыли необходимо обеспечить ее грамотное распределение. Двухэтапная модель системы управления прибылью торговой организации представлена на рисунке 2.

Первой задачей, которую необходимо решить, является управление себестоимостью. Наиболее приемлемыми вариантами для снижения себестоимости могут быть следующие: поиск путей непосредственного выхода на производителя либо переговоры с торговым посредником для предоставления более льготных условий покупки продукции. Подобного рода решение позволит частично уменьшить размер себестоимости и, как следствие, снизить розничные цены.



Рисунок 2 – Графическая интерпретация системы управления прибылью торговой организации (составлено авторами)

После реализации первого этапа и снижения размера себестоимости продукции, необходимо провести маркетинговый анализ и узнать, какие позиции в товарном ассортименте наиболее востребованы. Если некоторые востребованные позиции у предприятия отсутствуют, то необходимо приступить к поиску поставщиков, способных предоставлять необходимые товары. Также рекомендуется использование методов ABC-анализа и XYZ-анализа. С одной стороны, «ABC-анализ позволяет изучить товарный ассортимент, определить рейтинг товаров по указанным критериям и выявить ту часть ассортимента, которая обеспечивает максимальный эффект. С другой стороны, XYZ-анализ позволяет проанализировать и спрогнозировать стабильность продаж отдельных видов товаров и колебания уровня потребления тех или иных товаров» [2, с. 71-72]. После использования совмещенного метода получается таблица, состоящая из 9 квадрантов, представленная в таблице 1.

Таблица 1 – Матрица товарного ассортимента по совмещенному методу ABC-анализа и XYZ-анализа (составлено авторами)

Показатель	А	В	С
X	I квадрант - AX	II квадрант - BX	III квадрант - CX
Y	IV квадрант - AY	V квадрант - BY	VI квадрант - CY
Z	VII квадрант - AZ	VIII квадрант - BZ	IX квадрант - CZ

По горизонтали указывается объем продаж товарной продукции по убыванию слева направо (А-С), по вертикали – стабильность продаж, также по убыванию, но сверху вниз (X-Z). Товарные категории из первого, второго, четвертого и пятого квадрантов должны быть в избытке и обладать широким ассортиментом, так как имеют весомую долю в общем объеме продаж и показывают довольно высокую стабильность продаж. Остальные товарные категории должны быть представлены в номенклатуре, но рассматриваться в качестве расширения общего ассортимента для повышения конкурентоспособности организации, а не основного источника дохода. «Таким образом, матричные проекции результатов анализа являются средствами поддержки принятия обоснованных управленческих решений и выступают индикаторами уровня

реализации и сбалансированности ассортимента, а также способствуют его оптимизации» [3, с. 51].

Процесс управления продажами представляет собой часть системы управления персоналом, которая способствовала бы наиболее эффективной реализации продукции организации. Главная цель управления персоналом состоит в том, чтобы сформировать состав работников, отвечающий решению всех задач организации. При приеме на работу, необходимо провести психологические тесты, чтобы правильно сформировать команды для продаж продукции. Не менее важным условием является проведение систематических тренингов по повышению уровня работы с клиентами. Также рекомендуется ввести поквартальное премиальное вознаграждение работнику, реализовавшему наибольший объем продукции. Подобный шаг повысит мотивированность персонала в том случае, если будет четко составлен корпоративный этикет, регулирующий правила работы с клиентами.

Таким образом, управление прибылью на первом этапе является комплексным процессом, состоящим из системы взаимосвязанных и взаимозависимых задач, поэтапное выполнение которых позволит увеличить объемы денежных поступлений и повысить финансовую устойчивость торговой организации.

На следующем этапе полученную прибыль необходимо правильно распределить. Фактически управление прибылью на втором этапе сводится к созданию системы фондов и последующему распределению денежных средств. Для решения данной системы задач, необходимо создание следующих фондов:

- фонд развития;
- фонд капитализации;
- фонд материальных компенсаций;
- резервный фонд.

Целью создания фонда развития является желание будущего расширения занимаемой торговой площади, модернизации оборудования или диверсификации бизнеса. Создание подобного фонда носит скорее рекомендательный характер, потому что основывается непосредственно на желании руководства расширяться или модернизироваться.

Денежные средства из фонда капитализации направляются на увеличение ассортимента через уже имеющихся поставщиков и производителей либо на приобретение товарной продукции более высокого качества. Наличие данного фонда носит обязательный характер.

Фонд материальных компенсаций включает в себя средства, которые будут использованы для выплаты премий для особо отличившихся сотрудников. Наличие данного фонда способствует повышению мотивации менеджеров к увеличению объемов продаж. Однако при создании такого фонда необходимо четко сформулировать мотивационные схемы для сотрудников организации во избежание конфликтных ситуаций.

«Выработка подходов к формированию резервного капитала осуществляется на этапе создания коммерческой организации. В учредительных документах должны быть отражены: виды формируемых резервных фондов, методика их формирования и основные направления их возможного использования» [5, с. 198]. Резервный фонд торговой организации будет содержать денежные средства, которыми можно будет воспользоваться в чрезвычайной ситуации. Например, при падении объема продаж, средства из резервного фонда будут способствовать погашению платежа по кредиту. В случае поломки оборудования денежные средства из резервного фонда пойдут на его ремонт. Наличие резервного фонда позволит торговой организации функционировать бесперебойно и сократить возможные потери.

Следует отметить, что объемы дотирования каждого фонда определяет непосредственно директор организации. Также необходимо держать денежные средства из всех фондов в ценных бумагах, чтобы избежать обесценения национальной валюты и увеличить объемы фонда за счет спекулятивного дохода.

Таким образом, для эффективного управления прибылью торговой организации необходимо, во-первых, учитывать ряд факторов, которые оказывают на нее непосредственное влияние, а также эффективно управлять выявленными факторами для увеличения объемов прибыли; во-вторых, необходимо создание фондов потребления прибыли, которые позволят более рационально распределять прибыль и повысить эффективность деятельности организации. Правильное управление прибылью является жизненно необходимым процессом для любой торговой организации, поскольку позволяет повысить ее финансовую устойчивость и выжить в нестабильных экономических условиях. Внедрение системы управления прибылью поможет решить многие важные вопросы, такие как:

- повышение финансовой устойчивости;
- увеличение доли рынка;
- повышение квалификации работников;
- внедрение системы мотивации;
- эффективное использование получаемых финансовых результатов;
- минимизация возникающих рисков.

Подводя итоги, необходимо отметить, что в современных рыночных условиях бессистемная деятельность любой коммерческой организации невозможна и повышает вероятность банкротства. Предложенная модель позволяет регулировать объемы получаемой прибыли, а также оптимально ее распределять с целью минимизации возможных рисков.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бжассо А.А., Котлярова О.А. Проблемы деятельности и развития компаний в современных условиях: риски и вероятность банкротства // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. №1-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-deyatelnosti-i-razvitiya-kompaniy-v-sovremennyh-usloviyah-riski-i-veroyatnost-bankrotstva> (дата обращения: 04.11.2022).
2. Ксенофонтова О.Л., Новосельская Н.А. ABC-XYZ - анализ как средство управления товарным ассортиментом торгового предприятия // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2013. №2 (34). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/avs-xyz-analiz-kak-sredstvo-upravleniya-tovarnym-assortimentom-torgovogo-predpriyatiya> (дата обращения: 24.10.2022).
3. Мельникова Т.Ф., Водякова А.В., Клопова А.А. Формирование ассортимента на основе совмещенного ABC-XYZ-анализа // Вестник науки и образования. 2017. №12 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-assortimenta-na-osnove-sovmeshchennogo-avs-xyz-analiza> (дата обращения: 04.11.2022).
4. Нехайчук Ю.С., Мухина Е.А. Управление прибылью предприятия в современных условиях развития экономики // Инновационная наука. 2016. №10-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-pribylyu-predpriyatiya-v-sovremennyh-usloviyah-razvitiya-ekonomiki> (дата обращения: 24.10.2022).
5. Ткачева А.В., Дмитриченко Е.Д. Методические подходы к управлению резервным капиталом коммерческой организации // Учет и статистика. 2008. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-podhody-k-upravleniyu-rezervnym-kapitalom-kommercheskoy-organizatsii> (дата обращения: 04.11.2022).

ВЕНЧУРНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ: ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Аннотация. В статье рассматривается текущее состояние венчурного финансирования инновационной деятельности в России. Освещаются механизмы адаптации российской юрисдикции под венчурный бизнес.

Ключевые слова: инновационная деятельность, стартап, венчурное финансирование, венчурный капитал, венчурный рынок, венчурный фонд.

XXI век – время преобразований во всех сферах жизнедеятельности человека. Для поддержания конкурентоспособности национальных экономик государства вынуждены проводить политику, направленную на создание новой продукции или технологии, проведение научных исследований, опытно-конструкторских работ. Инновационная политика является приоритетным направлением в России. Только так можно повысить показатель наукоемкости отечественной продукции, который по состоянию на 2021 год составляет всего 0,3 % – 0,5 %, в то время как США – 36 %, Японии – 30 %. По итогам 2021 года Россия заняла 11-е место в рейтинге стран по количеству патентов на изобретения.[3]

Малый и средний бизнес является «локомотивом» инновационной деятельности во всем мире. Именно из этого сектора вследствие удачного использования новых технологических продуктов могут появиться новые компании - будущие лидеры рынка. Проблема заключается в том, что малые предприятия не имеют собственных средств и залогового обеспечения для развития и реализации инноваций. Поэтому задача государства – найти такие решения, которые с одной стороны, позволят воплотить в жизнь рискованные стартапы, а с другой, сократят возможные риски инвесторов, сохранив заинтересованность предпринимателей в реализации поставленных целей. Механизмы венчурного финансирования предоставляют возможность для удовлетворения потребностей предпринимательских инноваций. Российская Венчурная Компания считает, что венчурный капитал создан для инвестирования инновационного сегмента экономики России.

Исследование текущего состояния венчурного рынка в России и мире поможет выработать и предложить направления развития инноваций. Нестабильность политической и экономической обстановки, санкционное давление, связанное с началом специальной военной операции на территории Украины, привели к разрыву существовавших связей. Можно говорить о неспособности участников венчурного рынка в России удовлетворить в полном объеме потребности бизнесменов и государства.

Венчурный капитал должен стать особым звеном, объединяющим носителей денежного капитала и носителей технологий, с целью реализации стартовых инновационных проектов. Для данного типа финансирования характерно соотношение «высокие прибыли – высокие риски». Долгосрочное вложение капитала в текущих макроэкономических условиях представляет собой огромный риск. Это связано с тем,

что для реализации инновационного проекта требуются не только финансовые ресурсы, инновационные идеи, но и определенные знания в области бизнеса, финансов, маркетинга, наличие которых должно отчасти способствовать минимизации рисков.

По оценкам экспертов, объемы венчурного рынка в России на протяжении нескольких лет показывали уверенный рост и достигли \$1,8 миллиардов в 2021 году. Для сравнения, американские венчурные инвесторы привлекли около \$335 миллиардов (49% от мирового рынка венчурных инвестиций). Количество инвестиционных сделок в России и объем инвестиций в российские стартапы в первой половине 2022 года сократились и оказались минимальными с 2016 года: с января по июнь 2022 года состоялось 85 сделок на общую сумму \$658 млн. На растущем венчурном рынке у стартапов увеличивается количество вариантов, куда они могут пойти за знаниями, поддержкой и капиталом. А как выбирать менторов в условиях сокращения финансирования? Венчурное финансирование должно способствовать росту инновационной продукции в промышленном секторе экономики России, так как в последнее десятилетие наблюдается снижение технических и технологических составляющих производства. Промышленные предприятия России долго работали, используя технологии и оборудование времен СССР, но теперь так продолжаться не может.

Для развития промышленной экономики и успешной деятельности предприятий необходимо определить степень влияния венчурных инвестиций. Инвестиции должны стать стимулом для интенсификации промышленности. В этом случае производственная функция (V) приобретет следующий вид:

$$V = A(I)K^{\alpha}L^{\beta}e^{rt},$$

где rt – темп роста производства в результате научно-технического прогресса; $A(I)$ – технологический коэффициент, отражающий величину инвестиций, α – коэффициент эластичности по труду, а β – коэффициент эластичности по капиталу. Если сумма показателей степени ($\alpha + \beta$) равна единице, то функция Кобба-Дугласа является линейно однородной, то есть она демонстрирует постоянную отдачу при изменении масштабов производства.[5]

Оценка эффективности венчурных инвестиционных вложений в инновации позволит определить поэтапный подход к управлению технологическим процессом промышленных преобразований и раскрыть потенциальные возможности экономики в целом. В этой связи очень важно отметить, что инновационный процесс тесным образом связан с механизмом преобразований, который должен учитывать интеграционные взаимосвязи мотивации с эффективностью отдачи трудового и ресурсного потенциала.[4]

Новая геополитическая и экономическая реальность диктуют новые правила, а компаниям и инвесторам предстоит подстраиваться под них. Инвестируя в несколько фирм, нужно рассчитывать на то, что только одна принесет прибыль.

Анализируя мнение экспертов, можно выделить некоторые тенденции развития венчурного рынка в России на следующие несколько лет. В условиях экономической изоляции, возникшей из-за проведения специальной военной операции на Украине, на фоне политики импортозамещения ожидается спрос и заказы на отечественные разработки в области биотехнологий, электроники, военной инженерии, экологии, медицины и индустрии безопасности. Венчурным фондам это будет выгодно и потому, что оценки стоимости российских стартапов в целом упадут.

Рассмотрим основные типы инвесторов российских стартапов (рисунок 1). Из представленной диаграммы можно сделать вывод о том, что в 2021 году была велика доля иностранных инвесторов, и наоборот, мала госфондов. В текущей ситуации необходимо пересмотреть роль государства и частных инвесторов в финансировании инноваций. Например, в настоящее время использование механизмов венчурного

финансирования предусмотрено лишь в 4 из 43 государственных программ. По данным Global Competitiveness Index по уровню доступности венчурного капитала Россия занимает 94 место среди 141 страны.[3]



Рисунок 1 – Основные типы инвесторов российских стартапов

Команды с релевантным опытом заполняют ниши, освободившиеся после ухода глобальных венчурных инвесторов. Они будут наращивать свое присутствие на российском венчурном рынке. Произойдет разъединение отечественных компаний и инвесторов с западными рынками при непосредственном усилении роли государства. Стартапам, которые успели получить финансирование до февраля 2022 года, предложат переместить команду из России. В настоящее время ежегодно из федерального бюджета выделяются средства на стимулирование инновационного предпринимательства, но лишь незначительная часть из 820 млрд. рублей идет на создание венчурных фондов.

Российская юрисдикция быстрее будет адаптироваться под венчурный бизнес.

Будут сложности с привлечением капитала на начальных этапах проекта, где риски особенно высоки, что приведет к замедленным темпам внедрения и развития «прорывных» инноваций. Популяризация механизмов венчурного бизнеса может привести к оздоровлению общего инвестиционного климата в стране и привлечь новых инвесторов – частных лиц. Технологические продукты, способные зарабатывать на понятном горизонте (2-3 года) и не требующие инвестиций до выхода на самоокупаемость, будут более привлекательны.

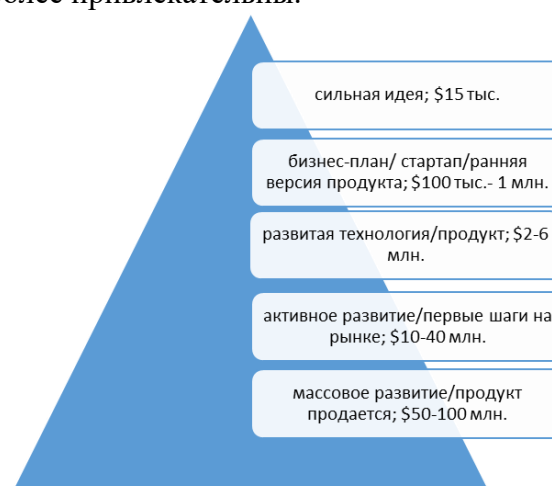


Рисунок 2 – Средний объем инвестиций венчурных фондов США за 2021 год

На рисунке 2 представлен средний объем инвестиций венчурных фондов США за 2021 год на разных уровнях развития проекта. Для сравнения, в России эти показатели в 2-5 раз меньше.[3]

Отсутствие у предпринимателей возможности реализовать в России большой стартап и построить крупную компанию связано не только с небольшими размерами внутреннего рынка, но и с заниженной оценкой капитализации компании и соответственно с меньшими объемами инвестиций на начальных этапах финансирования. Например, «Яндекс» оценил Tinkoff в 5,5 млрд. долларов при чистой прибыли в 500 млн. долларов, а в США эта сумма была бы в 2 раза больше.[3]

Рынок IPO (Initial Public Offering, публичная первая продажа акций компании неограниченному кругу лиц), как способ выхода из вложенных компаний, не является конкурентным.



Рисунок 3 – Структура венчурного капитала по секторам экономики за 2019 год

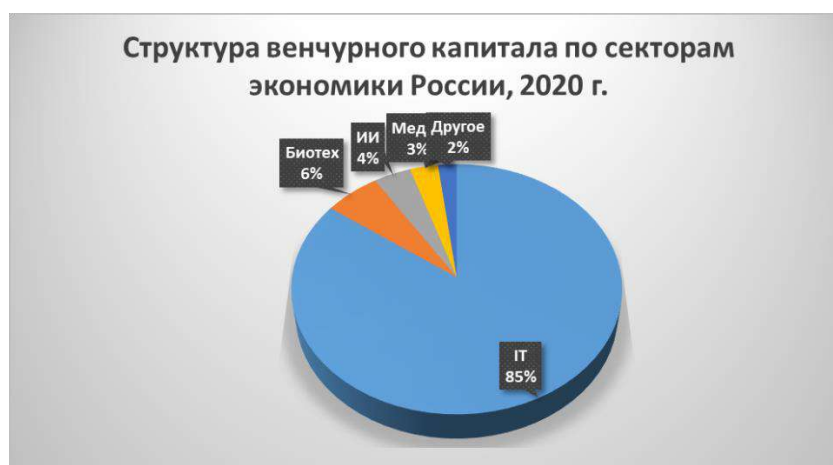


Рисунок 4 – Структура венчурного капитала по секторам экономики России за 2020 год

Наиболее востребованы будут те сферы, которые принесут более высокий доход, а именно ИТ (Information technology) (в 2020 году в России было привлечено 85% венчурного капитала (рисунок 4); в 2021 году в мире - \$132 млрд. или 21% от общего количества венчурных инвестиций), искусственный интеллект, E-commerce (электронная коммерция), биотехнологии и другие.[3] Инновации в сфере туризма, скорее всего, не смогут заинтересовать венчурные фонды. Невозможность достоверного прогнозирования развития венчурного финансирования даже на короткий период времени приводит к тому, что фонды в России создаются под активы одного клиента (финансово-промышленной группы) для реализации средне- и низкорисковых краткосрочных проектов, приносящих высокую доходность в отличие от долгосрочных

и высокорисковых инновационно-технологических проектов, которые имеют большую инновационную привлекательность для будущей экономической системы страны.

На помощь должны прийти технологии машинного обучения. По оценкам экспертов к 2025 году более 75% решений венчурных инвесторов на разных этапах будут приниматься на основе прогнозов искусственного интеллекта.[3]

Наука и образование — надежный драйвер для диффузии инноваций. Одним из перспективных направлений работы мы считаем создание фондов венчурного капитала базе ведущих вузов страны. В России уже создана система технопарков и бизнес-инкубаторов. По состоянию на 2021 год работают 183 технопарка в 54 регионах, включая 92 промышленных, из них 67 действующих, миссией которых является коммерциализация результатов научных исследований.[3]

Таким образом, венчурные фонды обеспечивают взаимосвязь между финансами и инновациями. Они будут в дальнейшем способствовать успеху и росту доли российских продуктов на мировом рынке. Существует много проблем венчурного финансирования инноваций в России, которые необходимо изучать и предлагать пути решения. Нужно реформатироваться, подстроиться под текущее положение, чтобы сохранить инновационные проекты.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Егорова, Е.Н.* Механизм венчурного инвестирования в деятельности предприятий [Текст] / Е. Н. Егорова, П. А. Починок // Сборник трудов молодых ученых и студентов XII международной научно-практической конференции «Россия и мир». – М.: Издательский дом ИМЦ, 2022. – 608 с.
2. Инвестиции и инвестиционная деятельность: учебник для обучающихся высших учебных заведений по направлению подготовки УГСН 38.00.00 «Экономика и управление» [Текст] /Л. И. Юзвович, М. С. Марамыгин, Е.Г. Князева [и др.]; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский государственный экономический университет. – Екатеринбург, 2021. – 498 с.
3. *Лебедев, В.А.* Венчурные инвестиции как фактор развития экономики России в условиях пандемии [Текст] /В. А. Лебедев, А. И. Авдеева, Т. Н. Мамедов // Финансы и управление. – 2022. – №. 1. – С. 47-57.
4. РБК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rbc.ru>. (дата обращения: 09.11.2022)
5. *Щербакова, Н.С.* Значение венчурного финансирования для изменения вектора развития экономики в соответствии с инновационным сценарием развития [Текст] / Н. С. Щербакова // Экономика, управление, финансы. – 2015. – С. 102-108.

Чвикалова К.Е.,
студентка РГЭУ (РИНХ), МЕНЗS-141
г. Ростов-на-Дону, Россия
ksschvikalova@yandex.ru

Чирская М.А.,
к.э.н., доцент РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
shurshara@yandex.ru

ДИАГНОСТИКА БАНКРОТСТВА И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОГО ОЗДОРОВЛЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье систематизированы факторы, влияющие на использование моделей диагностики и прогнозирования банкротства, указаны актуальные направления повышения результативности прогнозного моделирования банкротства в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: банкротство; диагностика банкротства; финансовое оздоровление; финансовое прогнозирование; финансовые риски.

Рыночная экономика ориентирована на постоянный «естественный отбор» предпринимательских структур, которые сталкиваются с новыми вызовами экономической ситуации в стране. Динамика числа банкротств коррелирует с ключевыми характеристиками экономического положения в государстве, и по ней можно дать заключение о рациональности или недостаточности проводимых стабилизационных процедур. Так, «по данным статистики по итогам I квартала 2021 г. как в целом по экономике России, так и в большинстве отраслей зафиксировано снижение интенсивности корпоративных банкротств (число юридических лиц-банкротов в экономике снизилось на 8,6 % относительно I квартала 2020 г.)» [10, с. 2], однако в 2022 году организации столкнулись с новыми финансовыми затруднениями, последствия которых неизбежно отразятся на динамике числа банкротств.

Несостоятельность организации не является внезапным фактом, негативные тенденции в ее работе постепенно накапливаются, отражаясь на ключевых финансовых параметрах работы организации, то есть «банкротство можно заранее спрогнозировать и принять соответствующие меры по устранению риска и преодолению отрицательных тенденций, так как несостоятельности организации предшествуют финансовые затруднения и ухудшение финансового состояния компании в целом» [5, с. 58]. Именно на этом постулате созданы многочисленные прогностические модели оценки вероятности банкротства, которые также трансформируются по мере совершенствования законодательно-правового и нормативно-методического регулирования процедуры банкротства, на основе накопления практического материала и опыта преодоления кризисных ситуаций.

В течение 2020-2022 годов отечественная экономика столкнулась с таким количеством новых факторов, порождающих высокий динамизм предпринимательской среды, что экономическая сфера стала предельно многомерной, при этом процесс продолжается за счет все новых и новых тенденций в экономике. Так, «антикризисное управление предприятий в условиях коронавирусной инфекции не многим отличается от антикризисного управления в условиях мирового финансового кризиса или других индивидуальных для каждой организации факторов, которые могли перевести предприятие в статус находящегося на грани банкротства» [11, с. 48]. В течение 2022 года появились новые ограничения, отразившиеся на финансовом благополучии отечественного бизнеса, в связи с чем важность прогностических процедур многократно возросла, усилив внимание к ним со стороны менеджмента и владельцев организаций.

Прогностические модели в сфере банкротства весьма многочисленны и разнообразны, лишь некоторые из них (модели Альтмана, Таффлера, Лиса) до сих пор показывают свою достаточную эффективность, поскольку «качество, достоверность и объективность результатов того или иного метода, зависит не только от его специфики и возможностей, но и от используемых для анализа переменных» [8, с. 306], а именно лавинообразный рост информационного поля снижает ценность получаемых в результате прогностического моделирования результатов. Те итоги, которые были актуальны еще в период COVID-ограничений, в условиях внешнеэкономического диктата не имеют практической значимости при разработке программы финансового

оздоровления и повышения финансовой устойчивости организации.

Еще один существенный ограничительный аспект при применении прогностического моделирования в сфере банкротства – низкий детерминизм получаемых итогов. Причины, породившие кризисную ситуацию, не выявляются в полной мере, методы дают только фиксированные показатели возможности или невозможности банкротства, в целом, они не могут указать на локальную причину, из-за чего возник риск; «во многих моделях при прогнозировании банкротства не учитываются отраслевые особенности предприятия; также при применении данных показателей в разных странах, показатели (константы) будут отличаться» [2, с. 77].

Без установления причин, приведших хозяйствующий субъект к банкротству, разрабатываемый в дальнейшем инструментарий финансового оздоровления не будет иметь никакой практической ценности, именно работа на проблемном или рискованном направлении дает возможность снизить степень интенсивности кризисного поля организации.

Развитие правового регулирования банкротства происходит параллельно при ускорении цифровизации экономического пространства, «компании активно внедряют современные технологии в основную деятельность, автоматизируя большое количество бизнес-процессов» [1]. Использование таких технологий даст возможность вывести процедурные аспекты сферы банкротства на качественно иной уровень, соответствующий высокому динамизму предпринимательской среды. Экспертная оценка, проводимая в целях прогнозирования банкротства, может быть существенно оптимизирована на основе современных программных продуктов. Электронная экспертиза предполагает взаимодействие людей с интеллектуальными системами, которые способны проводить детализированный анализ и строить многомерные прогнозы на основе более широкого пространства переменных. Так, «методы машинного обучения применяются уже в значительном количестве бизнес-задач, в том числе для интеллектуальной аналитики больших данных, которые компания аккумулирует, и для построения моделей прогнозирования» [4, с. 56].

Использование технологий «big data» дает возможность существенно повысить точность получаемой прогностической оценки банкротства: именно ограниченность эмпирической базы выступает в качестве главного недостатка в практике использования прогнозных моделей в сфере банкротства. Нейронные сети уже успешно применяются на коммерческой основе, «интеллектуальные нейронные сети могут значительно помочь в бизнесе, иногда перспективы применения современных аналитических средств даже служат причиной для начала цифровизации бизнеса» [6, с. 2121]. Использование массивов данных повышает точность проводимой оценки финансового состояния, а компьютерные технологии позволяют получать непрерывную информацию при обновлении таких массивов.

Многие организации, регулярно проводящие оценку вероятности банкротства, практически полностью отказались от использования моделей оценки риска банкротства, основанных на дискриминантном анализе, и «больше внимания стали уделять logit-моделям, в которых не возникает проблем с однозначной интерпретацией результирующего показателя» [9, с. 3]. Такая практика должна стать повсеместной, что повысит качество полученного по итогам прогнозирования результата.

Ценность моделирования в сфере прогнозирования банкротства опирается на выявление рискованных зон в работе организации, которые впоследствии могут ухудшить ее финансовое состояние. «На основе анализа финансовых рисков с использованием различных моделей вырабатываются целевые управленческие решения, направленные на оптимизацию существующих финансовых рисков. Комплексное использование методов оценки финансовых рисков, а также взаимное дополнение одних

методов другими обеспечивает эффективное управление финансовыми рисками» [7, с. 180-181]. Таким образом, прогностические процедуры важны не только для организаций, оценивающих вероятность наступления банкротства, но и для тех, кто успешно функционирует в высокодоходных, следовательно, и рискованных сегментах экономики.

Прогнозирование на основе определения зон повышенного риска повышает результативность процедур финансового оздоровления: любой кризис легче предупредить, нежели пытаться справиться с его масштабными последствиями, при этом финансовый кризис неизбежно скажется на всех прочих компонентах работы организации – от маркетинга до управления персоналом.

Также следует учитывать постоянную трансформацию правового регулирования института банкротства на основе актуальных вызовов и требований экономической среды. В настоящее время ведется работа по реформе института банкротства, внесению изменений в законодательство с учетом введения эффективных реабилитационных процедур и наработанной практики арбитражных управляющих по делам о банкротстве. «Актуальным является и противодействие выводу активов при прохождении процедур реабилитации. Планируемые изменения в законодательстве должны быть направлены на учет интересов должников с целью помочь восстановить платежеспособность и снизить риск потери контроля над активами и ликвидации компании» [1, с. 72].

Законодательство о банкротстве – одно из самых динамичных, так как именно оно выступает регулятором между необходимостью поддержки отечественных организаций, столкнувшихся с новыми проблемами своего финансирования, и важностью оперативного устранения неэффективных предпринимательских структур из бизнес-пространства. «Несмотря на грядущую модернизацию института банкротства, проблема банкротства в целом не решена. Необходимы механизмы предупреждения банкротства и реальные меры поддержки бизнеса» [3, с. 178]. Таким образом, важны оба компонента сбалансированного развития экономики: это активизация поддержки сильных отраслей и организаций и правомерное устранение неэффективных предприятий, наличие которых в экономической среде только усиливает степень кризиса.

Диагностика банкротства является ключевым компонентом разработки и реализации программы финансового оздоровления любой организации, при этом сам инструментарий диагностики развивается по мере совершенствования рыночных отношений, накопления практического опыта, трансформации законодательного регулирования, а также на платформе актуальных цифровых решений, которые становятся приоритетными в экономической системе.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Березинец, И. В. Вероятность банкротства: достоверны ли модели прогнозирования? / И. В. Березинец, А. З. Бобылева, Ю. Б. Ильина // Государственное управление. Электронный вестник. – 2022. – № 94. – С. 68-83.
2. Булычева, М. Д. Банкротство предприятий: оценочные показатели и методы прогнозирования / М. Д. Булычева // Журнал У. Экономика. Управление. Финансы. – 2022. – № 2(28). – С. 73-78.
3. Варфоломеев, Б. В. Тенденции развития института несостоятельности (банкротства) / Б. В. Варфоломеев, Л. В. Масленникова // Власть Закона. – 2021. – № 2(46). – С. 167-179.
4. Доржиев, А. С. Прогнозирование банкротства методами машинного обучения / А. С. Доржиев // Информационное общество. – 2021. – № 1. – С. 56-67.
5. Марюкова, С. А. Сравнительная оценка методов прогнозирования банкротства предприятия / С. А. Марюкова, М. Е. Гоголюхина // Актуальные проблемы учета, анализа и аудита. – 2021. – № 10. – С. 57-62.
6. Невредин, А. Р. Инструментальный метод машинного обучения для прогнозирования

- банкротства компаний / А. Р. Невредин // Финансы и кредит. – 2021. – Т. 27. – № 9(813). – С. 2118-2138.
7. Полещук, О. В. Оценка финансовых рисков предприятия / О. В. Полещук, О. В. Кравченко // Научные междисциплинарные исследования: сборник статей XIV Международной научно-практической конференции, Саратов, 20 мая 2021 года. – М.: КДУ «Добросвет». – 2021. – С. 176-181.
 8. Попов, К. А. Анализ практики использования методик (моделей) прогнозирования банкротства предприятий / К. А. Попов // Russian Economic Bulletin. – 2022. – Т. 5. – № 4. – С. 304-308.
 9. Попова, В. Б. Ограничения применения моделей прогнозирования банкротства в российских условиях / В. Б. Попова, Н. А. Новик, В. А. Белоусова // Наука и Образование. – 2021. – Т. 4. – № 2.
 10. Сабанина Н.О., Ермаков Д.С., Попов С.А. К вопросу о совершенствовании законодательства, регулирующего процедуру банкротства юридических лиц // Юридические исследования. – 2022. – № 6. [Электронный ресурс]. – URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=37624.
 11. Чурилов К.О., Филатова О.А. Антикризисные меры для бизнеса в условиях распространения коронавирусной инфекции нового типа // Проблемы современной науки и образования. – 2021. – №7 (164). – С. 46-48.

УДК 338.246.025.2:336.02:004
ББК 67.402

Щербакова Н.В.,
к.э.н., доцент ФГБОУ ВО ПГТУ,
г. Йошкар-Ола, Россия
shchnataliya@gmail.com

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ РОССИИ

Аннотация: В статье сформулированы проблемы и выделены направления цифровой трансформации налогового контроля. Выделены риски использования технологии Big Data в налоговой сфере.

Ключевые слова: налоговый контроль, цифровые технологии, цифровая трансформация, налоговое администрирование

Активное внедрение цифровых технологий выступает центральным направлением цифрового развития. Вопросы налогообложения с позиции цифровой экономики в настоящее время находятся на новом концептуальном уровне. Наблюдается развитие системы налогового контроля в направлении углубления и расширения применения риск-ориентированного подхода, расширения спектра оказываемых налогоплательщикам услуг, использования информационно-телекоммуникационных технологий и механизма расширенного взаимодействия с налогоплательщиками, стимулирующего налогоплательщиков на добровольное исполнение налоговых обязательств.

С целью реализации налоговым органом своих функций, в том числе проведения налогового контроля, налоговая служба характеризуется руководством Федеральной налоговой службы как «цифровое ведомство» с платформами для взаимодействия с

плательщиками налоговых платежей: проактивными системами и мобильными приложениями.

При этом в идеале контрольный механизм должен функционировать в автоматическом режиме и проверять не только систему в целом, но и все ее элементы в отдельности на соответствие заданным параметрам. Это должна быть такая административная машина, которая работает в автоматическом режиме с максимально возможным устранением человеческого фактора.

Поэтому реформа налогового контроля, проводимая Федеральной налоговой службой, базируется, прежде всего, на том, чтобы минимизировать воздействие человеческого фактора и снизить связанные с ним издержки, которые особенно проявлялись в работе налогового органа на протяжении 1992 – 2014 гг [1].

К направлениям цифровой трансформации налогового контроля можно отнести следующие (Рис. 1).



Рисунок 1 – Направления цифровой трансформации налогового контроля

Рассматривая направления цифровой трансформации налогового контроля, можно отметить следующее:

– *цифровая культура* ориентируется на взаимодействие и принципы честного и открытого общения, способствует развитию цифровой трансформации налогового контроля. Прежде всего, цифровая культура связана с пониманием информационных технологий и возможностью их применения. Здесь речь идет о работе с базами данных, применении компьютерного моделирования, статистического анализа, машинного обучения и т.д.;

– *кадры* (люди и компетенции) – уникальные специалисты, способные быстро обучаться новым навыкам, чтобы помочь успешно развиваться в эпоху цифровой трансформации;

– *инфраструктура и инструменты* – мощные, надежные и гибкие системы и инструменты, которые создают инфраструктуру, эффективно содействующую цифровой трансформации налогового контроля;

– *процессы* – мониторинг и постоянная оптимизация процессов в соответствии с передовыми трендами цифровой трансформации налогового контроля;

– *данные* – стратегический подход к управлению данными с обеспечением всестороннего доступа в режиме реального времени, обеспечение безопасности данных;

– *модели* – широкомасштабное применение моделей, основанное на беспрепятственном процессе инноваций в системе налогового администрирования.

В настоящее время, по заявлению руководства ФНС России, налоговая служба выступает лидером в области цифровой трансформации на международных площадках, использующим компетенции и технологии, разработанные применительно к налоговому администрированию и внедренные в различные направления деятельности налоговой службы.

По нашему мнению, высокая эффективность сложившейся системы налогового администрирования в России не вызывает сомнений. Однако такой уровень эффективности налогового администрирования связан, прежде всего, с внедренными выверенными алгоритмами и математически установленными взаимосвязями, заложенными в функционирование аппарата Федеральной налоговой службы. Существенное влияние оказывает также тот факт, что для законодательной системы нашей страны характерным является императивный характер законодательно установленных норм и процедур.

С 2007 г. в деятельность налоговых органов был внедрен риск-ориентированный подход, используемый при планировании выездных налоговых проверок. В рамках Концепции системы планирования выездных налоговых проверок, утвержденной приказом ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3- 06/333 (с учетом изменений и дополнений) [2], налоговой службой были разработаны 12 общедоступных Критериев для самостоятельной оценки рисков налогоплательщиками, используемые в процессе отбора объектов для проведения налоговых проверок.

В настоящее время в рамках модернизации налогового контроля продолжается реализация проектов по внедрению системы управления рисками, которая способствует на основе использования технологических решений и без увеличения налоговой нагрузки на налогоплательщиков, обеспечить увеличение налоговых поступлений во все уровни бюджета. Одним из базовых показателей эффективности работы налоговых органов, при этом, выступает чистота администрируемой среды и прозрачность экономики.

Говоря об эффективности функционирования налоговой системы и эффективности проводимого налогового контроля, можно отметить, что внедрения современных информационных технологий в виде технических средств недостаточно. Будущее налогового контроля и налогового администрирования связано, прежде всего, с использованием методов обработки и анализа больших объемов данных (Big Data). В сложившихся условиях Big Data можно рассматривать в качестве стратегического актива, позволяющего пересмотреть использование уже имеющейся информации, а также процесс оценки рисков, что особенно важно в свете активного применения риск-ориентированного подхода.

В соответствии с проводимой Boston Consulting Group оценкой наша страна отстает от государств – лидеров цифровой трансформации. Но в сфере налогового контроля ситуация складывается по-иному. Внедряемые налоговым органом цифровые технологии опережают другие страны по уровню цифровизации. В рамках проводимой цифровой трансформации налогового контроля налоговым органом была запущена система ЦОД-4, мощности которой будут использоваться в целях мониторинга реализации национальных проектов. Система ЦОД (data center, центр хранения и обработки данных) позволяет реализовывать проекты по созданию цифровых платформ – это важная составная часть цифрового Правительства будущего. Сегодня ЦОДы – основа налоговой системы, так как обеспечивают четкий и отлаженный процесс работы с огромным массивом информации о деятельности всех налогоплательщиков. От этого зависит и качество работы налоговой системы, и удобство граждан, которые получают государственные услуги. При этом данные, которыми управляет налоговая служба, уже невозможно рассматривать как чистый налоговый актив – это куда более широкий актив

(стратегический актив), который может реформировать систему государственного управления с точки зрения системы принятия решения.

В качестве примера использования наших цифровых технологий для бизнеса в настоящее время можно рассмотреть создание Единого реестра субъектов малого и среднего бизнеса – получателей поддержки, который был создан и размещен на сайте ФНС России [3]. Его публикация даёт мгновенную информацию о том, кем и когда была оказана поддержка, какие результаты принесла.

Кроме того, налоговой службой совместно с Минфином, была создана цифровая платформа сбора и анализа данных по налоговым расходам, имеющей важнейшее значение для субъектов РФ. Платформа содержит данные по всем федеральным и региональным льготам, а также имеет гибкий инструмент анализа и оценки эффективности льгот в разрезе регионов, ОКВЭД, отдельных организаций.

Широкое применение налоговыми органами современных информационных достижений позволяет установить невиданный доселе фискальный порядок, пронизывающий общественное пространство легальной экономики сетями полицейского контроля [4].

По мнению К.В. Новоселова, использование «новой системы Big Data, которая с 2015 года отслеживает все транзакции по налогу на добавленную стоимость» [5], вполне может стать ключевой «инновацией» для обеспечения жесткого бюрократического контроля и принципиально новых возможностей произвола в отношении «морального большинства» предпринимательского сословия. Параметры такого налогового контроля отражены в методических рекомендациях по установлению в ходе налоговых и процессуальных проверок обстоятельств, свидетельствующих об умысле в действиях должностных лиц налогоплательщика. Фактически речь идет о полицейском диктате бюрократии, когда любой официально работающий гражданин может быть, а в логике нормативных требований ФНС России «во всех случаях» должен быть подвергнут «установлению и допросу».

В последние годы Федеральная налоговая служба позиционирует себя как цифровую сервисную компанию, способную обеспечить надежное и эффективное администрирование, а также оказание услуг по самым высоким стандартам. По нашему мнению, можно выделить следующие основные тенденции развития налогового контроля в условиях цифровой трансформации:

во-первых, обеспечение динамики поступлений налогов и страховых взносов на уровне, соответствующем индикаторам экономики;

во-вторых, завершение перехода на экстерриториальный принцип отработки схемных расхождений, для дальнейшего повышения «чистоты» среды и создания условий для честной конкуренции;

в-третьих, проведение работы по автоматизации и развитию контрольно-аналитической подсистемы, выявляющей анализ незаконных схем налоговой оптимизаций с использованием режима Налог на профессиональный доход;

в-четвертых, разработка концепции функционирования Цифровой платформы ФНС России предоставления административных данных;

в-пятых, продолжение развития сервисов, максимально упрощающих решение вопросов в конкретных жизненных ситуациях, в том числе создание сервиса, позволяющего гражданам получать наиболее востребованные налоговые вычеты по НДФЛ в проактивном режиме.

Решение задачи проактивного развития сервисов налоговой службы для бизнеса и граждан может быть обеспечено через развитие линейки личных кабинетов для всех категорий налогоплательщиков, где в единой точке собран весь функционал взаимодействия с налоговыми органами разделенный по жизненным ситуациям.

В настоящее время активно проводятся реформы, направленные на то, чтобы налоговые органы превратились в удобную сервисную службу, позволяющую наиболее эффективно оказывать услуги для обеспечения уплаты налогов. Продолжается создание программного обеспечения, внедряются технологии Big Data с обеспечением защиты баз данных от несанкционированного доступа на основе применения современных цифровых технологий. В результате происходят качественные изменения в налоговых отношениях, направленные на взаимовыгодное сотрудничество сторон, заключающегося в достижении оптимального баланса в отношении публичных интересов и интересов конкретных налогоплательщиков.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Шемякина, М.С.* Стратегии совершенствования механизма налогового контроля / М.С. Шемякина, Н.В. Щербакова // *Инновационные технологии управления и права.* 2020. № 2 (28). С. 62-64.
2. Приказ ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@ (ред. от 10.05.2012) «Об утверждении Концепции системы планирования выездных налоговых проверок»: Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 07.11.2022).
3. Федеральная налоговая служба России. Единый реестр субъектов малого и среднего бизнеса. // <https://ofd.nalog.ru/>.
4. Трансформация финансового права в новых экономических условиях: монография / коллектив авторов; под. Ред. С.В. Запольского. – Москва: КНОРУС, 2021. – 280 с.
5. *Новоселов, К.В.* Налоговый контроль как фактор экономической безопасности государства / К.В. Новоселов // *Инновационное развитие экономики.* – 2014. – № 6. – С. 18

РАЗДЕЛ 3. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА И ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ

УДК 4.946
ББК 30.2-5-05

Белова М.Ю.,
студент ФГАОУ ВО ГУАП,
г. Санкт-Петербург, Россия
marebel13@mail.ru

Назаревич С.А.,
к.т.н., доцент ФГАОУ ВО ГУАП,
г. Санкт-Петербург, Россия
albus87@inbox.ru

ЦИФРОВЫЕ ДВОЙНИКИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Рассматривается возможность оптимизации производства, а также решение задач национальной программы повышения производительности с помощью внедрения цифровых двойников, обеспечение которых происходит за счет создания имитационной модели, имеющей контактный параметрический интерфейс с возможностью мониторинга в режиме реального времени потока процесса и корректировкой его управляемых параметров.

Ключевые слова: цифровой двойник, имитационная модель, оптимизация, производственный процесс, технология, система.

Современные тенденции диктуют нынешним производствам набирать обороты в развитии и производственных мощностях. Непрерывные улучшения и внедрение инноваций позволяют предприятиям оставаться прибыльными в среде растущей конкуренции, которая обусловлена открытием новых сфер деятельности и улучшением технологий. Каждое развитие, включающее изменение технологии изготовления, внедрение нового оборудования, смена поставщиков и др., содержит в себе определенные риски, которые предприятия должны рассчитывать, чтобы избежать больших потерь [1].

В таблице 1 приведены примеры основных 7 видов потерь, которые распространены на производстве. Каждая потеря приносит свои убытки, из-за которых многие производства не могут выйти на новый уровень развития. Минимизацию потерь можно осуществить с помощью «Системы 20 ключей» Кобаяси, которая состоит из внедрения 100-бальной системы, способствующая созданию систематической организации и включению данных инструментов в производственный процесс.

«Система 20 ключей» предполагает, что «обладание» каждым из ключей обеспечит компании конкурентоспособность на рынке. Главной задачей являются выявление лидирующих видов деятельности и ликвидация затратных и не приносящих прибыли [2]. Таким образом, каждое предприятие для успешного развития должно перейти к lean-технологиям.

Таблица 1 – Виды потерь и их решения

№	Виды потерь	Пример	Решение потерь, созданных на основе «Системы 20 ключей» Кобаяси
1	Перепроизводство	Избыточные мощности оборудования	Рационализация системы управления (ключ 2) Учет и распределение рабочего времени (ключ 10) Планирование производства (ключ 16) Общая технология, технология производства (ключ 20)
2	Излишние запасы	Запасы сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих	Упорядочивание или наведение чистоты и порядка (ключ 1) Сокращение материально-производственных запасов (ключ 4) Стоимостной анализ производственных операций (ключ 6)
3	Ненужная транспортировка	Большое расстояние между производствами	Рационализация системы управления (ключ 2) Деятельность малых групп (ключ 3) Управление производительностью труда (ключ 17)
4	Лишние движения	Поиск документов/инструментов	Упорядочивание (ключ 1) Технология быстрой переналадки (ключ 5) Связанные производства (ключ 8) Планирование производства (ключ 16) Общая технология, технология производства (ключ 20)
5	Ожидание	Ожидание согласований, проверок, разрешений, решений	Обслуживание машин и оборудования (ключ 9) Учёт и распределение рабочего времени (ключ 10)
6	Избыточная обработка	Избыточные информационные потоки	Сокращение материально-производственных запасов (ключ 4) Стоимостной анализ производственных операций (ключ 6) Энергосбережение и экономия материалов (ключ 19)
7	Брак	Нарушение технологий/дополнительные затраты на доработку	Система контроля качества (ключ 11) Устранение потерь (ключ 13)

Проблемы в организации с точки зрения lean-технологий (бережливого производства) основаны на больших затратах и малой прибыли от выпускаемой продукции и создаваемой услуги. Данная концепция делит процессы технологии на две категории: создающие ценность и ценность не добавляющие. Следовательно, при внедрении данной технологии необходимо увеличить количество первых и минимизировать вторые.

Бережливое производство включает в себя 15 основных инструментов, которые необходимо применять в зависимости от присутствующих потерь на предприятии (рис.1).



Рисунок 1 – Классификация инструментов «бережливого производства» [3]

Включение в тех процесс инструментов бережливого производства позволит не только сократить потери в цепочке производства, но и снизить затраты, увеличив при этом мощности предприятия. Как показывает практика организации и внедрении Бережливого производства на предприятиях РФ, через 6 месяцев после внедрения данной концепции, компания выходит на новый уровень развития, становится конкурентоспособной.

Инструменты основаны на главных принципах действия [4]:

- Гибкий подход (внедрение инструментов в систему, не ломая ее);
- Создание непрерывного обновления производства товаров;
- Постоянное совершенствование;
- Определение потока создания ценности.

Таким образом, производству необходим контроль, за счет которого можно получить данные по результату внедрения инструментов бережливого производства, оценить их и определить все возможные риски для минимизации потерь.

Для грамотного управления процессами, обеспечения их непрерывного взаимодействия, минимизации высокотратных и однотипных действий необходимо подготовить производство к следующему уровню развития.

Раз производственная система должна иметь динамический характер, быть способной реагировать на изменяющуюся среду, при этом не противоречить своей стратегии снижения затрат, тогда нужно внедрить такое управление изменениями и знаниями, которое способствовало быстрому развитию, соответствовала требованиям тенденций, а также приносило минимальные потери.

В настоящее время активно развивается и внедряется новая парадигма цифрового проектирования и моделирования (рис. 2). Все большее применение и развитие получает промышленный дизайн, изначально предназначенный для создания внешнего дизайна вещей массового производства. Сейчас промышленный дизайн – это система,

основанная на бизнес-моделях с определенными технологическими условий и набором комплексных вариантов развития бизнесов заказчиков. Промышленный дизайн как традиционный способ прототипирования бытовой техники, производственных установок и их интерфейсов уходит на второй план [5]. Данные технические возможности позволяют применять способ создания интерфейсов не исключительно на объект, а на систему объектов, в том числе, систему оборудования, которая будет включена в технологию создания товаров и услуг. Промышленный дизайн как часть управляющего интерфейса производства будет отображать и контролировать запущенные процессы, предупреждая все риски и потери [6]. Таким образом, будет создана имитационная модель, включающая не только графическую визуализацию исследуемого процесса, а также имеющая контактный параметрический интерфейс с возможностью мониторинга в режиме реального времени потока процесса и корректировкой его управляемых параметров.

Цифровые двойники для производственных систем являются отдельным видом организации систем технического направления, которые основаны на конструкторской базе, управлении производственными процессами, осуществлении контроля за ними и обеспечении совместного функционирования. Каждая производственная система содержит в себе стратегию, направленную на снижение затрат и себестоимости продукции [3]. В современном мире, где развитие происходит ежедневно и одна система совершенствуется и приходит на смену другой, для того чтобы производство оставалось прибыльным и востребованным, система производства должна иметь динамический характер – быть способной реагировать на изменяющуюся среду и подстраиваться под новые концепции и технологии.

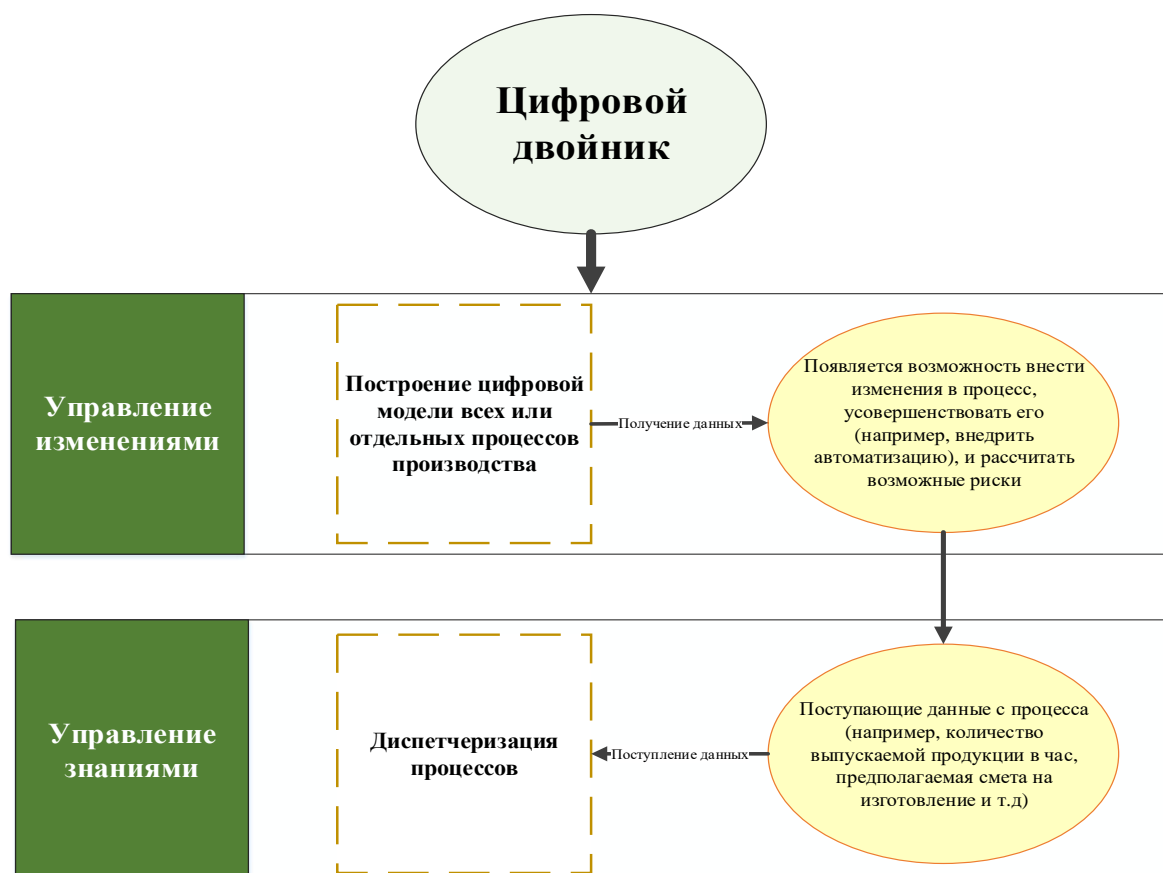


Рисунок 2 – Оптимизация процессов производства с помощью создания математической модели

Персонал на производстве в данное время имеет высокую квалификацию подготовки, но вместе с этим есть определенная проблема, которые заключаются в работе в рамках одного шаблона, что предполагает большое количество времени для смены вида деятельности, перехода к другой новой задаче. Таким образом, негибкость персонала и сложное в эксплуатации оборудование до сих пор являются ключевыми факторами, тормозящими быстрый переход к новому качественному состоянию концептов программ предприятий и, как следствие, внедрение новых систем управления.

Внедрение цифрового двойника будет эффективно на любом этапе производства:

1. На начальной стадии наладки производственного процесса.

Цифровой двойник – это имитационная модель, дополненная не только графической визуализацией исследуемого процесса, а также имеющая контактный параметрический интерфейс с возможностью мониторинга в режиме реального времени потока процесса и корректировкой его управляемых параметров. Цифровые двойники позволяют получить действительные данные хода протекания процесса, а также оценить риски при его изменении.

2. На стадии перехода к новому процессу и его окончании.

Цифровая диспетчеризация позволяет контролировать нововведения, ход протекания неизменных процессов, а также работу всей системы. Цифровой контроль позволяет быстро адаптироваться предприятию к новым условиям и трендам, получать актуальные данные и эффективно их использовать.

Таким образом, использование на практике цифрового проектирования и моделирования обеспечит наибольший результат для интеграции технологических изменений в производственные процессы технологических систем. Именно создание цифровых эквивалентов является ключевым компонентом к развитию машиностроительных и приборостроительных предприятий, поэтому создание машиночитаемых стандартов будет первым шагом к внедрению цифровой экосистемы.



Рисунок 3 – Цифровая трансформация организационно-технологической документации

На рисунке 3 представлен визуализированный процесс перехода от организационно-технологической документации на бумажном носителе к цифровой варианте, трансформация которой достигается путем трансформаций НТД и требований

ГОСТ в «код», применяемый в будущем для создания цифрового дублера технологического процесса, отработки рискованных ситуаций и максимальных/минимальных нагрузок, а также оптимизации процесса.

Изменение сложившихся традициями в производственных процессах технологических систем происходит через большое сопротивление, вызванное со стороны персонала, выполняющих монотонную и привычную для них деятельность, основанную на устаревших технических регламентах, именно поэтому изменения должны происходить не с внедрения одного инструмента менеджмента, а всецелым обновлением подхода к развитию производства, которое произойдет с наименьшими потерями при предварительном создании цифровой регулируемой модели, подкрепленной базой машиночитаемых стандартов, доступных как человеку, так и машине. Таким образом, новые подходы к развитию обеспечат новый уровень выпускаемой продукции.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Фролов Е.Б., Климов А.С. Цифровой двойник производственной системы на основе программного обеспечения категории MES // Вестник Брянского государственного технического университета. 2018. №12 (73). [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/> (дата обращения: 02.04.2022).
2. Выбор приоритетов в развитии производственной системы. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.cfin.ru/management/> (дата обращения: 04.04.2022).
3. Тарасов И.В. Индустрия 4. 0: понятие, концепции, тенденции развития // Стратегии бизнеса. 2018. №6 (50). [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/industriya-4-0-ponyatie-kontseptsii-tendentsii-razvitiya> (дата обращения: 08.04.2022)
4. Тихомиров С.Г. Российские реалии использования машиночитаемого формата нормативной документации // Конференция «Машиночитаемые стандарты: перспективы применения в промышленности» 2021. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.rgtr.ru/data/events/2021/маш_стандарты_25.02.2021/ (дата обращения: 11.04.2022).
5. ГОСТ Р ИСО/МЭК 15504-2-2009 Информационная технология. Оценка процесса. Ч.2 Проведение оценки. - М.: СтандартИнформ, 2009. – 18с.
6. Назаревич С.А., Винниченко А.В., Курлов В.В. Применимость модели обратного инжиниринга для задач унификации в процессах системного проектирования инженерных предприятий. // В сборнике: Серия конференций JOP: Метрологическое обеспечение инновационных технологий. Красноярская научно-техническая мэрия Российского союза научных и инженерных ассоциаций. - Красноярск, Россия, 2020. С. 52076.
7. Куприяновский В.П., Покусаев О.Н. Цифровой бетон: открытый BIM, машиночитаемые стандарты, Интернет вещей, цифровые двойники, логистика 4.0, бережливое строительство и другие промышленные подходы на примерах транспортных инфраструктур // В сборнике: Международный журнал открытых информационных технологий, 2021, С. 133-173

УДК 658
ББК 65.290

Героян М.В.,
бакалавр ЮФУ, экономический факультет,
г. Ростов-на-Дону, Россия
geroyan@sfedu.ru
Савенко О.Л.,
к.э.н., доцент кафедры «Финансы и кредит» ЮФУ,
экономический факультет
г. Ростов-на-Дону, Россия
olsavenko@sfedu.ru

УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ КОМПАНИИ ИТ-ОТРАСЛИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация: В данной статье рассматриваются механизм внедрения цифровых технологий в бизнес-процесс конкретной компании ИТ-отрасли, его влияние на конкурентоспособность и востребованность на рынке рабочей силы в долгосрочной перспективе, а также тренды управления персоналом, как гуманизация управленческой деятельности с учётом персонализации карьерного пути.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая платформа, инновационное развитие, транспортные онлайн-услуги, «Яндекс.Такси», эффективность, отдача от масштаба, человеческие ресурсы, привилегии, преимущества.

Условия ведения бизнеса заметно изменились за последние 30 лет. В современном мире, где господствует непрерывный научный прогресс, предпринимателям очень важно следить за технологическими трендами, а тем более уметь правильно внедрять их в производство. Исходя из этого, грамотный анализ рынка и рациональное принятие решения по использованию технологических инноваций – одни из главных задач современного управленца [1].

В связи с тенденцией цифровизации экономики государство создало национальную программу «Цифровая экономика Российской Федерации», которая направлена на обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономической и социальной сфере [4].

Мир ускоряется, появляются новые цифровые инструменты для ведения бизнеса и технологические инновации – плод технического прогресса, в результате которого всегда повышается общая факторная производительность: обуславливается не только рост отдачи от технологии, факторной производительности, производительности труда, но и уменьшение затрат факторов производства с целью оптимизации сбережений. Многие компании при запуске своих проектов решаются прибегать к самым главным принципам ведения бизнеса – оптимизация структуры капитала, повышение производительности и «рискуй или сдавайся». В поисках решений для данных задач на помощь приходит цифровизация бизнеса, ключевая роль которой заключается в переходе информации в более доступную цифровую среду для упрощения анализа данных и дальнейшего получения точного решения автономно [2].

На сегодняшний день существует множество примеров компаний, которые активно внедряют или же полностью перешли на цифровые процессы, отказались от традиционных форм ведения бизнеса. В качестве моделирования такой ситуации для детального анализа можно взять рынок по предоставлению онлайн-услуг такси. Данный

сегмент рынка имеет наибольшую актуальность на сегодняшний день в условиях цифровизации экономики РФ [5].

После проведения анализа развития сервиса такси в РФ McKinsey отметил, что уже в 2018 году услуга заказа автомобилей стала играть значимую роль для жителей различных городов РФ [7]. Данная сфера деятельности позволяет обеспечить до 5% занятости экономически активного населения. Данный рост был достигнут благодаря возможности применения цифровизации сферы служб заказа такси.

Впервые цифровизацию сервиса такси представил на отечественном рынке в 2010 году «Яндекс.Такси», который создал мобильное приложение с неким каталогом различных типов предоставления услуг по заказу такси, сопряженное с картой. Данная система весьма уникальна и упрощена – компания без наличия какого-либо собственного таксопарка выступает посредником между водителями и пассажирами.

В 2020 году компания «Яндекс» запустила приложение «Яндекс.Go», в котором объединила все онлайн сервисы разных направленностей в одну экосистему, что привело к значительному снижению издержек на развитие и поддержание работы онлайн-сервисов компании Яндекс. Данная инновация позволяет совершать заказ на поездку в такси через мобильное устройство, автоматически рассчитывает их стоимость, время предоставления услуги, позволяет отследить за передвижением автомобиля. Помимо этого, есть и дополнительные опции по заказу, с помощью которых можно: назначить определенное время и дату заказа; выбрать тип оплаты услуги (три вида), класс автомобиля (4 и более вида); заказать такси другому человеку, указав его номер; заказать услугу доставки еды, какого-либо товара или предмета; «добавить точку», то есть включить дополнительный адрес; оформить подписку на «Яндекс Плюс», которая даёт возможность оплачивать услуги различных возможностей сервиса «Яндекс» при помощи кэшбеков в виде баллов; создать один аккаунт для всей семьи; добавить комментарий к заказу, например, отметить будет ли у пассажира с собой багаж или животные [5].

В результате данного анализа, можно определенно заявить о положительном влиянии цифровизации данной сферы услуг, позволяющей «Яндекс.Такси» не только в значительной степени снизить транзакционные издержки и время ожидания водителей до следующего заказа и пассажиров до получения информации о предстоящей поездке, но и улучшить эффективность системы работоспособности и привлекательность к данной платформе. Такой прогресс компании был достигнут не только усовершенствованием и расширением функционала приложения для всех пользователей, выстраиванием глобальной программной сети, но и присоединением перспективных программных продуктов других компании (КиноПоиск, Афиша, заправки и т. д.) и другие. Действительно, создание данной многофункциональной технической платформы позволило провести информационное посредничество между водителями такси (поставщиками услуг) и пассажирами (потребителями услуг), что обеспечило ускорение развития рынка, более качественное и эффективное распределение заказов, упрощение технического обслуживания, связанное с построением маршрута, ценообразованием и расписанием [2].

Рассматривая финансовые ресурсы компании, необходимо отметить, что только с 2018 года она начала получать чистую прибыль, до этого момента она имела убытки из-за существенных вложений средств на развитие, а в дальнейшем стала крупнейшим агрегатором такси в стране.

Хозяйствующий субъект по сей день активно осуществляет деятельность по развитию своего сервиса, постоянно выделяет ресурсы на цифровизацию бизнеса. «Яндекс.Такси» автоматизирует, делает проще и эффективнее все процессы своей деятельности, что позволяет значительно снизить долгосрочные издержки.

Рассмотрим изменение финансовых показателей компании в процессе внедрения цифровых технологий, представленные на таблице 1 [6].

Таблица 1 - Бухгалтерская отчетность ООО «Яндекс.Такси» с 2016 по 2021 гг., в тыс. руб.

<i>Показатель</i>	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Выручка	2 823 184	9 024 803	26 744 841	46 198 627	55 843 497	80 512 108
Себестоимость продаж	552 060	10 984 915	18 553 004	28 980 884	40 329 709	40 937 548
Валовая прибыль (убыток)	2 271 124	-1 960 112	8 191 837	17 217 743	15 513 788	39 574 560
Коммерческие расходы	1 201 214	3 043 659	4 635 348	5 714 458	4 789 196	6 942 163
Управленческие расходы	1 824 848	1 381 848	1 466 467	2 452 472	1 595 531	3 208 270
Прибыль (убытки) от продаж	-754 938	-6 385 619	2 090 022	9 050 813	9 129 061	29 424 127
Поступления – всего	7 274 302	25 207 656	14 346 521	47 621 678	67 387 077	89 136 742
Платежи – всего	8 918 315	31 454 144	17 706 943	44 083 863	57 936 737	85 065 343
Поставщикам	8 217 459	30 660 757	13 666 864	36 136 604	50 123 28	51 404 778
В связи с оплатой труда работников	313 276	772 637	1 791 308	2 770 227	3 377 188	4 084 628

Основываясь на данных отчета о финансовых результатах компании ООО «Яндекс.Такси» можно заявить, что при увеличении затрат на факторы производства в N раз увеличение выпуска обеспечивается более чем в N раз. Данное утверждение можно проследить в ходе анализа изменения выручки компании и платежей в период с 2016 г. по 2021 г. Увеличение общей выручки позволяет сделать вывод об увеличении общего продукта, что и было отмечено компанией с начала 2017 года («Яндекс.Такси» утвердил об увеличении количества заказов на отчетный год практически в 6 раз по сравнению с предыдущим).

Внедрение инновационных технологий и оцифровка всех бизнес-процессов компании «Яндекс.Такси» позволяют за счет увеличения затрат на 1 условную единицу увеличить выпуск компании в несколько раз. Можно наблюдать опережающее увеличение объема выпуска в сравнении с увеличением объема общих издержек.

На протяжении всего исследуемого периода по данным компании все доступные активы инвестировались в разработку и улучшение программного обеспечения как для

исполнителей (водителей), так и для заказчиков (пассажиров), и создания единой экосистемы «Яндекс.Go». Поэтому цифровизация – основа компании «Яндекс.Такси» и данное утверждение подтверждается финансовой отчетностью за 2016 по 2021 год [6]. На рисунке 1 отмечено, что первую чистую прибыль от продаж в размере 2 090 022 тыс. руб. компания получила в 2018 г., и на протяжении всего периода мы можем наблюдать постоянный кратный рост выручки компании с 2 823 184 тыс. руб. в 2016 г. до 80 512 108 тыс. руб. в 2020 г.

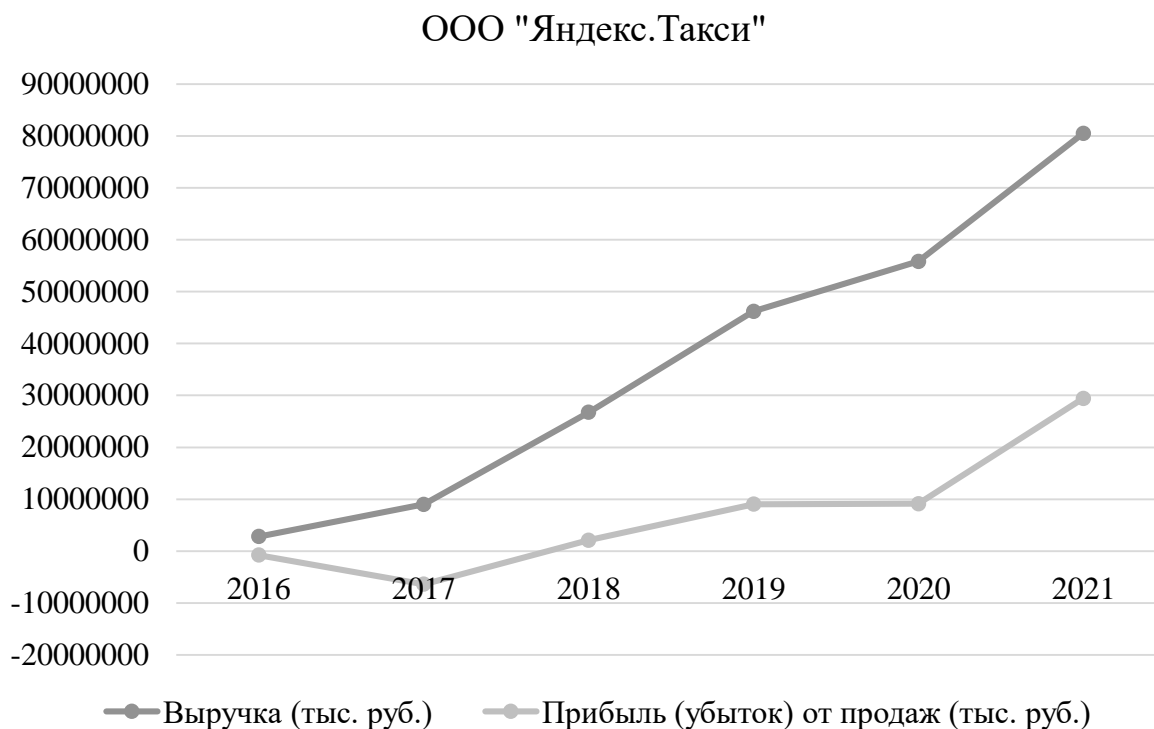


Рисунок 1 - График выручки и прибыли (убытка) от продаж ООО «Яндекс.Такси» с 2016 по 2021 гг., в тыс. руб.

Положительные результаты значительной доли капиталовложений компании на развитие их цифровизации отражаются не только на финансовой составляющей деятельности хозяйствующего субъекта, но и на человеческих ресурсах. В приложении «Яндекс.Go» пользователи (пассажиры) после оказания им транспортных услуг имеют право оценить поездку и исполнителя их заказа (водителя) по системе 5-балльной шкалы и возможность дополнительного оказания похвалы деталям совершенной услуги методом указания наличия таких пунктов, как комфортное вождение, чистота салона автомобиля, приятная музыка, интересная беседа, вежливость, хорошее настроение и другие. Данная информационная отдача от пользователей сервиса «Яндекс.Такси» формирует рейтинг водителя, который влияет на множество показателей: определяет преимущества исполнителя транспортных услуг в программе привилегий, даёт возможность выполнять заказы в тарифах выше «Эконома» (в тарифах выше – заработная плата больше), добавляет или понижает баллы приоритета. Статус работника складывается из совокупности оценок пассажиров и комментариев к поездкам за месяц: чем больше баллов, тем выше уровень в программе, и, соответственно, больше размер премии. Также система предлагает при желании клиента оставить работнику чаевые в размере разной доли от стоимости прошедшей поездки. В совокупности, такая схема привилегий в сервисе может обеспечить рост заработной платы водителям такси [3].

Помимо данной системы бонусов и льгот для исполнителя транспортных услуг существует также удобная функция выбора работником своего потенциального пассажира исходя из нескольких параметров: рейтинг заказчика такси, маршрут и стоимость поездки. Это в значительной мере обеспечивает лицу комфорт, надежность, убежденность в личной безопасности и возможную гарантию получения чаевых от потребителя его услуг.

Стоит отметить и другой важный момент, который рассчитывает стоимость той или иной поездки в зависимости и от спроса на такси в какие-либо определенные дни недели и времени суток, что позволяет водителям начинать свою смену работы в «счастливые час-пики», когда потребитель транспортных услуг готов заплатить большую сумму за сделку, несмотря на увеличившийся тариф, что также может повысить заработную плату работника за счёт совокупной стоимости всех оказанных услуг в данные промежутки времени.

Таким образом, современная цифровая платформа «Яндекс.Го» позволяет использовать программу поощрения и реализовывать её в реальном времени для эффективной поддержки работников компании.

Исходя из данных рассуждений, на примере анализа компании «Яндекс.Такси» можно утвердить о пользе постоянных инвестиций на цифровизацию технологий и её развитие, которые в свою очередь дают эффективную отдачу от факторов производства в долгосрочном периоде. Причем компания не пытается получить максимум прибыли в краткосрочном периоде, а делает акцент на совершенствование своих структурных элементов с целью повышения своей конкурентоспособности на рынке и востребованности обслуживающего персонала в долгосрочном периоде.

Таким образом, влияние распространения знаний в эпоху Интернета, развития сетевых технологий и применения цифровых платформ существенно расширяют возможности как современного сетевого бизнеса, так и бизнеса в реальном секторе экономики, что и было доказано на примере службы сервиса ООО «Яндекс.Такси».

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Глазырин М. А., Воронина А. Е. «Платформенная занятость как новая форма занятости на примере сервиса «Яндекс.Еда» // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения». – 2021. – С. 233–235.
2. Кирьянов А. Е., Масюк Н. Н., Захаров А. М. Агрегаторы такси как инфраструктурные трансформирующие технологии (драйверы) цифровой экономики // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2020. – Т. 9. – №. 3 (32). – С. 175–179.
3. Официальный сайт «Яндекс.Такси» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://taxi.yandex.ru/blog/> (дата обращения – 29.10.2022).
4. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Утверждена распоряжением Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения – 29.10.2022).
5. Скрябин Н. Г., Землянский И. Ю., Боголюбова Н. П. Развитие сервиса такси в условиях цифровизации (на примере Яндекс.Такси) // Весенние дни науки. —Екатеринбург, 2022. – 2022. – С. 575–580.
6. Финансовая отчетность ООО «Яндекс.Такси» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://companies.rbc.ru/id/5157746192731-ooo-yandekstaksi/#finance> (дата обращения – 29.10.2022).
7. Knupfer S.M., Pokotilo V., Woetzel J. Elements of success: Urban transportation systems of 24 global cities / McKinsey Center for Future Mobility June 2018. 68 p.

УДК 330.162
ББК 65.49

Карпенко О.А.,
магистрант СГЭУ, ГМУ, РУММ
г. Самара, Россия
olga180008@yandex.ru
Фатьянова Е.Н.,
магистрант РГЭУ(РИНХ), УПЗ-831
г. Ростов-на-Дону, Россия
fat9827@mail.ru

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ КАК ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация: В статье рассматривается социальный проект Самарской области «ДОМ», поданный на конкурс Фонда президентских грантов. Обосновывается его социальная значимость, указываются цели и задачи, партнеры и команда. Приводится план мероприятий, информационное сопровождение и дальнейшее развитие проекта.

Ключевые слова: фонд президентских грантов, социальный проект, социальная адаптация, информационно-медийное поле, таргетолог, блоггер.

Современное развитие человеческих ресурсов и управление ими в 2022 году отличается тенденцией на их сохранение, восстановление, обеспечение психологической устойчивости, спокойствия и безопасности. В связи с этим общественно-значимым и актуальным является проведение мероприятий по указанным направлениям в рамках социальных и общественных проектов. Хорошей возможностью для этого служит конкурс Фонда президентских грантов. На первый конкурс президентских грантов 2023 года подано 10 615 проектов. [9,10]

Социальный проект, представленный от РОО «Союз женщин Самарской области» [7] на 1 конкурс Фонда в 2023 году, называется «ДОМ (Дипломатия. Общество. Молодежь)» и направлен на формирование практики общественной дипломатии в условиях проведения специальной военной операции, искажении информационных фактов, необходимости содействия культурной интеграции и социальной адаптации семей с детьми и молодежи ДНР и ЛНР, Запорожской и Херсонской областей и помощь активной молодежи Самарской области (СО) снизить состояние тревоги посредством вовлечения в совместные творческие и профориентационные мероприятия, в волонтерскую и трудовую деятельность в едином коммуникационном пространстве. Согласно исследованиям сентября 2022 года, тревожность и депрессивные состояния испытывают 70% людей от 18 до 35 лет.

Проект разработан в рамках грантового направления «Социальная поддержка и защита людей (семей с детьми), оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в том числе помощь в преодолении такой ситуации, социальное сопровождение, содействие в социальной и трудовой адаптации, в трудоустройстве». [2]

Реализация проекта предполагает работу с молодежью СО, передачу прогрессивного опыта социального развития молодежи ДНР, ЛНР от 14 до 35 лет, и поддержку семей с детьми до 14 лет, семей, приехавших на территорию СО из ДНР, ЛНР, Херсонской и Запорожской областей.

По данным нашего исследования 98% от 14 до 35 лет не взаимодействовало с молодежью ДНР, ЛНР, но 80% считают, что при общении и взаимодействии возникнут сложности.

Молодежь ДНР, ЛНР от 14 до 35 лет и родителей волнует как вопрос безопасности, так и перспектив будущего и трудоустройства.

В июле 2022 года был проведён первый телемост с участием молодёжи г. Снежное (ДНР), общение в рамках которого подтвердило потребность в создании общего коммуникационного пространства и передаче опыта социального развития.

В рамках проекта предполагается:

1) подготовить активную молодежь СО к общению, культурной интеграции с молодежью и беженцами из ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей, содействовать созданию между ними общего коммуникационного пространства,

2) провести совместные творческие и профориентационные мероприятия с участием семей с детьми, молодежи ДНР, ЛНР Запорожской и Херсонской областей и молодежи СО,

3) содействовать социальной интеграции молодежи ДНР, ЛНР посредством привлечения их к социальной и трудовой деятельности совместно с молодежью СО,

4) создать нативный контент о взаимодействии и совместных мероприятиях молодежи ДНР, ЛНР и СО с целью продвижения идеи культурной интеграции и распространения его в информационном поле.

Совместная деятельность позволит укрепить социальные связи и обозначить вектор будущего развития территорий.

В период реализации проекта планируется собрать команду молодежи, которая под руководством профессионального тележурналиста будет создавать нативный креативный патриотический контент и интегрировать его в информационно-медийное поле СО, размещаться в СМИ, социальных сетях и на ресурсах существующих и будущих партнёров.

Результатом проекта будет формирование опыта и практик общественной дипломатии в молодежной среде посредством созидательного общения и обмена опытом онлайн/офлайн, совместных волонтерских мероприятий и при желании трудовой деятельности.

Руководителем проекта является к.э.н., предприниматель, депутат и общественный деятель, член Правления РОО «Союз женщин Самарской области» Макушева Светлана Васильевна. В 2019-2020 гг. автор и руководитель проекта «Фабрика будущих профессионалов» – победителя конкурса Фонда президентских грантов. [6] Проект в настоящее время продолжает поддерживать женщин, помогает адаптироваться женщинам, начать своё дело и найти источник дохода, 78 женщин - участниц проекта и 85 семей, в сложной жизненной ситуации, получили социальный контракт и успешно ведут свое дело в 2021 году.

В команде проекта состоят 8 человек: 1. Бухгалтер, 2. Методист, 3. Дизайнер и куратор социальных сетей, 4. Координатор, 5. Медиа- и PR-сопровождение проекта, 6. Психолог, спикер, работодатель и партнер, 7. Организатор мероприятий, 8. Куратор организационно-технического сопровождения, 9. Профориентолог и социальный педагог, 10. Информационный партнер.

Действие проекта распространяется на Самарскую область, ДНР и ЛНР, Запорожскую и Херсонскую области.

Период реализации проекта: 01.02.2023 - 31.12.2023 г.

Целевые группы проекта:

* Семьи с детьми до 14 лет, приехавшие в Самарскую область с территории присоединенных территорий: ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей,

* Молодёжь Самарской области, принимающая активное участие в общественно-политической деятельности 14-35 лет,

* Молодёжь и беженцы ДНР и ЛНР, Запорожской и Херсонской областей 14-35 л.

Во все времена дипломатия была и остается важнейшим средством коммуникации между народами. От качества и эффективности дипломатии во многом зависит состояние безопасности страны, ее авторитет на международной арене, способность продвигать и защищать национальные интересы. Дипломатия также является важнейшим инструментом реализации внутренней политики государства, модернизации политического, экономического и духовного уклада общества.

По данным МЧС, если в 2014 году в Россию прибыло 2 млн беженцев с территории Украины, то в 2022-м – уже 2 млн 800 тыс. человек. По мнению первого замглавы службы МЧС России Александра Чуприяна, стоит ожидать роста количества беженцев до 3 млн человек. [1]

В 2022 началась СВО, и осенью ДНР, ЛНР, Запорожская, Херсонская области приняли решение присоединиться к РФ. В связи с напряженной ситуацией жители этих территорий переселяются в более безопасные части РФ, в том числе в Самарскую область. По данным на август 2022 в 12 пунктах временного размещения (ПВР) проживало 1058 человек. [5]

В июле 2022 года на территории СО нами проведено исследование, в котором приняло участие 250 человек – жителей Самарской области в возрасте от 14 до 35 лет.

В результате проведенного опроса 100 % опрошенных знают, что в СО приезжают вынужденные переселенцы с территорий, вошедших в состав РФ. При этом 98% опрошенных не взаимодействовали с переселенцами, 80% считают, что возникнут сложности в общении и взаимодействии.

Вместе с тем, проведено 7 глубинных интервью молодых людей Самарской области, в результате которых выявлен страх во взаимодействия и коммуникации с жителями ДНР и ЛНР, люди опасаются агрессивной реакции и не знают, каких тем в разговоре можно касаться.

Также нами проведено 8 глубинных интервью с беженцами ДНР и ЛНР. Они обозначили, что основная проблема – трудоустройство и выраженная тревога за будущее.

События конца сентября 2022 г. привели к тому, что порядка 70% жителей страны находится в состоянии тревожности из-за плохих новостей – об этом свидетельствуют данные опроса, проведенного Фондом общественного мнения осенью 2022 г. [8]

Наряду с этим, согласно опросам, проведенным с психологами и социальными работниками ПВР (пунктов временного размещения) отмечается, что среди тех, кто приехал с территории ДНР и ЛНР, одни проявляют социальную агрессию, замкнуты и нуждаются в помощи в социальной адаптации, а другие – в помощи в трудоустройстве и дополнительном заработке на территории РФ. Вместе с тем, со справкой о временном размещении на территории РФ возможно устроиться на работу, но только по усмотрению работодателя, что не позволяет гарантировать трудоустройство для тех, кто хочет найти работу на территории РФ.

В этой связи целью проекта является формирование практики общественной дипломатии в условиях проведения специальной военной операции, искажении информационных фактов и содействие культурной интеграции и социальной адаптации семей с детьми и молодежи ДНР и ЛНР посредством участия с молодежью Самарской области в совместных мероприятиях, волонтерской и трудовой деятельности.

Предполагаемые количественные результаты проекта:

- ◆ Количество участников и просмотров в сети (онлайн/офлайн) мероприятий, направленных на подготовку молодежи Самарской области к выстраиванию коммуникаций и содействию участия в культурной интеграции молодежи и беженцев из ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей – 30 000,

◆ Количество детей до 14 лет с родителями из ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей, участвующих в творческих мероприятиях, организованных совместно с молодёжью Самарской области – 100,

◆ Количество участников мероприятий (молодежь от 14 до 35) из Самарской области и беженцы ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей по поиску дополнительного заработка, в том числе трудоустроенных – 50,

◆ Количество участников в волонтерских мероприятиях – 60,

◆ Количество участников профориентационных мероприятий – 100.

Предполагаемые качественные результаты проекта:

1) Сформированы практики общественной дипломатии в условиях СВО.

2) Молодёжь Самарской области выработает навык взаимодействию с переселенцами из ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей. В завершении реализации проекта будут проведены опрос участников проекта и глубинные интервью, чтобы выявить качественные изменения.

3) Участие в творческих и профориентационных мероприятиях семей с детьми окажет на них как психологически терапевтический эффект, так и позволит родителям шире посмотреть на перспективы будущего. В результате будут самоотчеты участников и план действия на будущее.

4) Вовлечение молодежи Самарской области, и присоединенных в совместную волонтерскую и трудовую деятельность поможет выстроить коммуникации для дальнейшей интеграции новых территорий в социокультурную среду РФ. Результатом будут самоотчеты участников, созданный информационный контент.

5) Создание нативного креативного патриотического контента и интеграция его в информационно-медийное поле.

Задачи проекта:

* подготовить активную молодежь Самарской области к диалогу с молодежью и беженцами из ДНР, ЛНР, Запорожской, Херсонской областей и содействовать их адаптации и созданию между ними общей коммуникационной среды,

* провести совместные творческие и профориентационные мероприятия с участием семей с детьми, молодежи ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской Облостей и молодежи Самарской области,

* содействовать социальной интеграции молодежи ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской Облостей посредством привлечения их к социальной и трудовой деятельности совместно с молодежью Самарской области,

* создать креативный патриотический, событийный контент и интегрировать его в информационно-медийное поле.

Партнерами проекта являются:

▲ Министерство социальной, демографической и семейной политики Самарской области. [4] Окажет поддержку по выстраиванию взаимодействия с беженцами из ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской области, прибывшими на территорию СО,

▲ «ТаВолга» - Центр развития талантов и трансформации управления при Губернаторе Самарской области. Окажет техническую поддержку при онлайн взаимодействии с ДНР, ЛНР,

▲ Общественная палата Самарской области, готова оказать информационную поддержку в реализации проекта,

▲ Администрация г.о.Самара. Окажет информацию и организационную в организации мероприятий на территории г.о.Самара, поддержку по согласованию мест проведения проведения экологических и волонтерских мероприятий и других организационных вопросов.

▲ Депутат Совета депутатов Октябрьского внутригородского района г.о.Самара, предприниматель, готов быть спикером проекта, оказать финансовую поддержку и при желании трудоустроить молодежь,

▲ Депутат Государственной Думы ФС РФ поддерживает реализацию проекта, готов пообщаться с молодежью в качестве спикера на тему конфликтологии, как выстраивать корректно общение с людьми из ДНР, ЛНР,

▲ Комитет по здравоохранению, демографии и социальной политике Самарской Губернской Думы поддерживает реализацию проекта, председатель готов встречаться с молодежью и помочь выстроить взаимодействие молодежи СО, ДНР, ЛНР,

▲ Молодежное Правительство СО. В нем собрана молодежь принимающая активное участие в общественно-политической жизни, в том числе являющаяся целевой аудиторией проекта, но вместе с тем каждый молодежный министр объединяет вокруг себя группы молодежи из разных сфер,

▲ Администрация ДНР (г.Снежное), готовы распространить информацию о проекте на своей территории и принять активное участие в его реализации (онлайн), собрать молодежь,

▲ Студенческий совет ФГБОУ ВО «СамГТУ», поможет привлечь студентов к участию в проекте. Председатель Совета является членом команды проекта.

Запрашиваемая грантовая сумма составляет свыше 1,6 млн руб., софинансирование – 34% от общей суммы.

В рамках календарного плана проекта планируется проведение мероприятий для решения всех заявленных задач проекта.

1. Подготовка к презентации проекта. Подготовка пресс релизов к мероприятию по презентации проекта и проведение предварительных встреч, созвоны с молодежными организациями и приглашение их на презентацию проекта. Привлечение к распространению информации в молодежной среде о презентации проекта 25 волонтеров - участников проекта. Проведение рекламной кампании презентации проекта в СО в группе VK, настройка рекламы с помощью таргетолога с охватом 10000 человек.

В результате молодежь СО от 14 до 35 лет получит информацию о том, что можно принять участие в новом проекте для молодежи и получить приглашение на презентацию, сможет присутствовать очно или присоединиться онлайн. Планируется информационно охватить не менее 7 объединений, чтобы знали не менее 1500 молодых людей, состоящих в молодежных организациях. Охват не менее 10000 просмотров, запись на очное участие в проекте в соответствии в эпидемиологической ситуацией.

2. Создание творческого пространства - медиа студия для создания нативного контента в рамках реализации проекта.

3. Презентация проекта и Онлайн трансляция и оффлайн встреча (количество участников зависит от текущих ограничений в регионе) с молодежью СО, которая активно участвует в общественно-политической жизни СО, молодежью ДНР, ЛНР. Место проведения зависит от допустимого количество (ориентировочно не менее 40 человек очно).

4. Встреча с молодежью СО по вопросу создания СММ-команды.

5. Проведение цикла мероприятий для молодежи Самарской области, с участием психологов, политиков и экспертов (онлайн и оффлайн) по выстраиванию эффективных коммуникаций с молодежью и беженцами ДНР, ЛНР, конфликтологии и ведению открытого диалога с политиками в формате «вопрос-ответ» по новой геополитической ситуации и перспективам будущего. Мероприятия не расписываются подробно по датам, формату и количеству участников, потому что сложно планировать как будут развиваться геополитическая и эпидемиологическая ситуация. В подготовке мероприятий будет участвовать вся команда. В Мероприятиях, объясняющих текущую

геополитическую ситуацию, будут участвовать женщины-депутаты.

6. Проведение творческих мероприятий для семей с детьми из ДНР, ЛНР с участием молодежи СО в пунктах временного размещения (ПВР). Сроки и место проведения зависят от режима работы пунктов ПВР и размещения в СО беженцев из ДНР, ЛНР. Будет проведено не менее 5 творческих мероприятий. По опыту взаимодействия с беженцами из ДНР, ЛНР, наиболее востребованы и психологически предпочтительны творческие занятия, связанные рисованием и созданием творческих объектов своими руками.

7. Цикл мероприятий по созданию видео контента, способствующего культурной интеграции молодежи СО, ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонских областей. Мероприятия будут касаться не только технической составляющей создания контента, но и формирования смыслового культурного содержания контента. Количество, место, и длительность будет определяться после первой встречи по запросу от молодежи.

8. Проведение цикла профориентационных мероприятий: профориентационного мероприятия офлайн/онлайн об актуальных трендах на рынке труда и игр «Атласа будущих профессий» совместно для молодежи 14-35 лет СО, ДНР, ЛНР онлайн/офлайн в зависимости от действующих ограничений в период проведения.

9. Проведение не менее 3 волонтерских и экологических акций. Совместное участие молодежи - участников проекта в СО в волонтерских и экологических акциях. Места проведения мероприятий будут согласованы за месяц до проведения мероприятий с Администрацией г.о. Самара и зависят от обстоятельств, геополитический и эпидемиологической ситуации.

10. Проведение волонтерской экологической акции по посадке деревьев участниками проекта в честь дружбы народов (место посадки предварительно «Парке дружбы народов», место может быть изменено по согласованию с Администрацией города). Сроки зависят от погодных условий и сроков согласования участия гостей.

11. Цикл мероприятий по трудоустройству и поиску дополнительного заработка. Мероприятия сложно спланировать по датам, формату и количеству участников, по мере формирования коммуникационного пространства, темы обозначат сами участники, и команда проекта обеспечит возможность организовать нужный формат. Все будет зависеть от того, как будет развиваться геополитическая, экономическая и эпидемиологическая ситуация. Будет проведено не менее 3 мероприятий, со спикерами, потенциальными работодателями.

12. Итоговые завершающие мероприятия, встречи, подведение итогов, награждение наиболее активных и отличившихся граждан.

Одной из задач проекта является создание патриотического, нативного видео контента, PR-сопровождение под руководством профессиональным тележурналистом, которая является членом Союза журналистов России и долгий период работала как тележурналист, телеведущая и шеф-редактор на ГТРК Самара. Видео-контент будет распространяться на интернет-площадках информационных партнеров и сообществ региона, в том числе тех, которые не были указаны в списке основных. У команды проекта есть выстроенные коммуникации с региональными СМИ, и партнерские связи с ЛОМами региона и партнеры в ДНР, которые уже возникли во время взаимодействия с ДНР, ЛНР. Все участники команды проекта активно включены в общественно-политическую жизнь региона, являются ЛОМами и являются блогерами.

В дальнейшем, созданные каналы коммуникации, в виде чатов и социальных сетей продолжают работать автоматически после окончания проекта. В дальнейшем сформируется объединённое молодежное сообщество, которое посредством использования возможностей конвергентной медиа среды будет продолжать совместно создавать медиа-контент и формировать информационную среду наполненную

патриотическим контентом и выстраивать новые практики общественной дипломатии. [3] В время реализации проекта будет создано СММ-пространство для молодежи: «Культурная среда. Медиа Дом», в котором молодежь сможет заниматься совместно созидательны творчеством и создавать патриотический нативный контент. Расширится количество партнеров-работодателей и амбассадоров проекта и привлекать новых участников.

Таким образом, в настоящее время социальные и общественные проекты становятся важнейшими социальными институтами, в рамках которых могут проводиться не только мероприятия социального и культурно-досугового характера, но и мероприятия, неотъемлемо связанные с геополитической ситуацией и развитием страны в современный период: мероприятия по психологической и социальной адаптации, по культурной и социальной интеграции, межнациональному взаимодействию, содействию в дополнительном обучении, профориентации и трудоустройстве – все мероприятия, способствующие полноценному вхождению беженцев и переселенцев из присоединенных территорий в состав РФ и СО. В рамках таких проектов предоставляется уникальная возможность выстраивать грамотное развитие и управление человеческими ресурсами и способствовать постепенному вливанию их в общие человеческие ресурсы России.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. В 2022 году в Россию прибыло больше украинских беженцев, чем в 2014-м Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/5480472?ysclid=19xqn9clkp366349681>
2. Карпенко О.А. Современные институты развития гражданского общества, формирующие социальную активность // Социальная консолидация и социальное воспроизводство современного российского общества: ресурсы, проблемы, и перспективы. Материалы VIII Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией О.А. Полюшкевич. Иркутск, 2022. С. 58-65.
3. Карпенко О.А. Государственная поддержка современного предпринимательства как фактор экономического развития и социального благополучия // Социальная работа и социальное благополучие в изменяющемся обществе. сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Киров, 2022. С. 15-20.
4. Министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области. Режим доступа: <https://minsocdem.samregion.ru/>
5. Сотни женщин и детей: стало известно, сколько беженцев из Донбасса сейчас живут в СО. Режим доступа: <https://63.ru/text/world/2022/08/10/71557667/?ysclid=-19xqp9mkv5944674443>
6. Союз женщин Самарской области. Официальный сайт. Режим доступа: <https://wuor.ru/department/wuorsamara/?ysclid=19xpk1bf5w336233987>
7. Союз женщин Самарской области. Страница В контакте. Режим доступа: <https://vk.com/wuorsamara?ysclid=19xpkzrhgw434736787>
8. Уровень тревожности россиян вновь вырос, показал опрос ФОМ Режим доступа: <https://ria.ru/20221007/trevoga-1822153182.html?ysclid=19xqramjv1895245443>
9. Фонд президентских грантов. Официальный сайт. Режим доступа: <https://президентскиегранты.пф/application/projectdirector?applicationId=60b41ada-1610-4aa2-9af3-b973e95f0e82>
10. Фонд президентских грантов. Страница В контакте. Режим доступа: <https://vk.com/pgrants>

УДК 338.439
ББК 65

Коновалов А.А.
к.э.н. доцент РГЭУ (РИНХ),
к.э.н, доцент ДГТУ,
к.э.н., доцент ЮРИУ РАНХиГС
г. Ростов-на-Дону, Россия
tornado@mail.ru
Басакина Ю.В.
студентка РГЭУ (РИНХ), ЭБ-152
г. Ростов-на-Дону, Россия
basakina-10@mail.ru
Хачемизова М.Б.
студентка РГЭУ (РИНХ), ЭБ-152
milanakhachemizova23@gmail.com

ПРОБЛЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ И УЖЕСТОЧЕНИЯ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация. В настоящей статье рассматривается проблема обеспечения продовольственной безопасности в условиях влияния на него различных рисков и угроз. Проведен анализ состояния продовольственной безопасности на региональном уровне и обозначены основные показатели самообеспеченности продовольствием. В статье были исследованы и определены основные пути решения проблем продовольственной сферы России.

Ключевые слова: продовольственная безопасность, продовольственное обеспечение, импортозамещение, агропромышленный комплекс, регион, факторы, определяющие продовольственную безопасность.

Обеспечение продовольственной безопасности в настоящее время играет важную роль и носит международный характер, поскольку геополитические отношения непосредственно влияют на всех участников общественных отношений, в том числе и на государства. Она является одним из главных направлений обеспечения национальной безопасности страны, фактором сохранения ее государственности и суверенитета, важнейшей составляющей демографической политики. В Доктрине продовольственной безопасности и других НПА определяется стратегическая цель, которая заключается в обеспечении граждан страны безопасной сельскохозяйственной, рыбной и иной продукцией (включая медицинские препараты) в соответствии с утверждёнными нормами потребления. Гарантией ее достижения является стабильность внутреннего производства, а также наличие необходимых резервов и запасов. [5]

В целом, проблема обеспеченности продовольствием связана не только физической доступностью продуктов питания, другими словами – предложением, но и с экономической доступностью, т.е. ее спроса, возможностью приобретения продовольственных товаров. Повышение цен на товары рыночной корзины, а также сопутствующие проблемы на фоне ослабления российской валюты и ускоренных темпов инфляции, в итоге приводят к уменьшению покупательной способности и реальных доходов населения, экономии на продуктах питания, что в целом способствует снижению уровня и качества жизни населения.

Доктриной продовольственной безопасности определяются задачи, которые в совокупности сводятся к 3 аспектам, выполняющихся независимо от изменения внешних и внутренних условий:

- выявление и предотвращение угроз продовольственной безопасности;
- минимизация их негативных последствий;
- устойчивое развитие отечественного производства продовольствия и сырья, необходимое для обеспечения продовольственной независимости страны. [5]

Необходимо отметить тот факт, что данная Доктрина формировалась в период отсутствия террористических рисков, исходящих сегодня от целого ряда стран. Самообеспеченность продуктами питания закреплена на уровне до 90%, что нецелесообразно в настоящее время. В связи с этим возникает необходимость определения еще одной задачи – увеличение пороговых значений до 120-140% , поскольку уровень самообеспеченности непосредственно связан с политическими изменениями и территориальной целостностью России.

Продовольственная независимость страны отражает эффективность использования производственных ресурсов, состояние АПК страны, которое в настоящее время подвержено рискам, вызванными геополитическими проблемами.

Сегодня наша страна столкнулась с рядом проблем внутреннего и внешнего характера. К проблемам внутреннего характера многие ученые относят ужесточение государственной политики в области импортозамещения. Это связано с тем, что в настоящее время российские товаропроизводители не в состоянии заполнить освободившуюся нишу отечественной агропродукцией. Данное направление государственной политики способствует увеличению субсидирования отечественных товаропроизводителей, предоставления им различных льгот, низких условий кредитования и других инструментов для увеличения масштабов заповняемости, в связи с пересмотром важности сферы АПК. [1]

Снижение покупательной способности является второй по важности проблемой продовольственной безопасности. Оно в первую очередь связано с опережающим ростом цен при динамике сокращения доходов населения. При этом большое влияние также оказывает постоянное снижение качества продуктов питания.

Согласно статистическим данным, в 2021 году по сравнению с 2015 годом Россия достигла значений продовольственной независимости практически по всем ключевым направлениям: по зерну, растительному маслу, сахару, мясу и мясопродуктам (Таблица 1).

Таблица 1. Аналитическая таблица самообеспеченности Российской Федерации основными продуктами питания, %

Показатель	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020-2021 год	Пороговое значение Доктрины продовольственной безопасности РФ
Зерно	149,1	160	170,6	147,2	155,6	167,6	95
Масло растительное	125,5	142,6	153,5	157,3	178,8	195,9	90
Сахар	100,6	105,9	115,1	108	126,8	99,9	90
Картофель	102,1	93,2	91,1	95,3	95,1	89,2	95
Молоко и молокопродукты	79,9	80,7	82,3	89,9	89,9	84,1	90
Мясо и мясопродукты	88,7	90,6	93,5	95,7	97,4	99,4	85
Овощи и бахчевые	86,8	87,4	87,6	87,2	87,7	87,1	90
Фрукты и ягоды	32,5	36,5	33,1	38,8	40,2	41,2	60

Но самообеспеченность по сельскохозяйственным культурам на протяжении 6 лет остается ниже пороговых значений. На наш взгляд, это обусловлено следующими причинами:

1. Неэффективное использование земель сельскохозяйственного назначения и недостаточная обеспеченность семенами отечественного производства;

2. Ограничительные мероприятия в период пандемии, оказавшие отрицательное влияние на перемещение кадров и полномасштабную обеспеченность рабочей силой.

Полная реализация Доктрины продовольственной безопасности с каждым годом становится сложнее и ресурсозатратнее в связи с «изменением спроса и предложения, вызванного ростом населения, глобальным изменением климата и условий окружающей среды». Политика импортозамещения, проводимая в России, оказывает значительное влияние на уровень обеспеченности продуктами питания и позволяет превзойти пороговые значения по основным продуктам питания, что положительно сказывается на продовольственной независимости. [4]

В качестве проблем внешнего влияния рассматриваются ограничительные меры экономического характера. Санкции – это инструмент давления на те или иные сферы общественной деятельности людей с целью притормозить экономический рост, развитие страны в целом, оказав прямое влияние на национальную безопасность той или иной страны. Глобализационные процессы, начавшиеся с середины 20 века, способствовали активному применению таких ограничительных мер в мире, в России же их влияние было заметно лишь с 2014 года

Отрицательный эффект от воздействия санкций на продовольственную безопасность остро чувствуется из-за значительной зависимости импортозамещения в стране от зарубежных технологий и оборудования. Но необходимо отметить, что продовольственное эмбарго, введенное в ответ на санкции в большей мере позитивно, нежели негативно влияет на отечественное сельское хозяйство, в области обретения технологичной независимости.

Положительная сторона санкций заключается в усилении внимания к агропромышленному комплексу со стороны государства, разработка программ государственной поддержки фермеров и сельхозпроизводителей, малый, но стабильный рост российского производства, что говорит действительности использования политики импортозамещения и усилении продовольственной безопасности государства.

Сельское хозяйство относится к числу основополагающих отраслей для отечественной экономики сегодня, экспортный потенциал которой стабильно увеличивается. На сегодняшний день на его долю приходится около 4% российского ВВП. Важно отметить, что наличие некоторого центрального элемента управления агропромышленным комплексом в регионе, позволяет четко систематизировать его развитие в качестве единой территориальной подсистемы любого народнохозяйственного комплекса.

Согласно данным Федеральной таможенной службы, большая часть экспорта продовольственных товаров и сельскохозяйственного сырья идет из Южного и Центрального ФО. Главными экспортирующими регионами в 2021 году, исходя из объемов российского экспорта продукции АПК, стали Ростовская область (18,0%), Москва (12,8%) и Краснодарский край (9,1%). В целом вовлеченность регионов в экспортную деятельность остается низкой: фактически топ-10 регионов – ведущих экспортеров продукции АПК обеспечивают реализацию 6% поставок за рубеж (диаграмма 1). Важно отметить, что в 2021 году совокупный экспорт аграрной продукции составил 37,1 млрд. долл. США, что на 21% больше уровня предыдущего года.

В разрезе номенклатуры экспорта, под которой понимается число категорий товаров, которые экспортирует регион, можно отметить, что достаточно большой

ассортимент продукции (по 24 категориям) экспортируются регионами-лидерами.

В 2020 г. Мурманская и Кировская области отличились самым высоким приростом ассортимента экспорта: +11 и +5 категорий соответственно. В 2021 году в топ -10 по экспорту АПК вошла Белгородская область, вытеснив Сахалинскую область, обеспечив при этом 1,3 млрд долл. экспорта по итогам года. В целом, отгрузки из Приволжского федерального округа снизились на 5,5%, из Уральского федерального округа выросли на 5,8%. Из Сибирского федерального округа было экспортировано на 1,4% больше товаров, чем годом ранее. Отправки из Дальневосточного федерального округа увеличились на 1,1%, из Северо-Кавказского сократились на 3,6%. [2]



Диаграмма 1. Объем экспорта продовольственных товаров по регионам РФ по итогам 2020 года, по данным Федеральной таможенной службы

Нарастание проблем финансирования и агрострахования значительно влияют на дифференциацию субъектов РФ. По этой причине наблюдается отставание некоторых регионов от малого числа лидирующих, к тому же низкая результативность деятельности агропромышленного комплекса даже в тех субъектах, которые имеют явный сельскохозяйственный потенциал, как видно на представленной диаграмме.

Сегодня Российская Федерация столкнулась с новым этапом экономического воздействия со стороны других стран. Количество санкций, которые были наложены на Россию являются рекордными за всю мировую историю. Также и характер данных мер весьма разнообразен и затрагивает самые разные отрасли экономики.

Население РФ уже не замечает отсутствие многих продуктов, которые перестали импортироваться в страну. Более того, не стоит бояться полного прекращения поставок уже готового продовольствия, поскольку, во-первых, в последние годы их закупка происходит в очень малых количествах (практически все производится самостоятельно), во-вторых, некоторые страны стабильно и даже в больших объемах продолжают экспортировать товары в Россию, и, конечно, особо предприимчивые предприниматели быстро стали поставлять на рынок аналоги продуктов питания, которые не уступают импортным.

Однако проблемы все-таки могут возникнуть непосредственно в процессе производства. Дело в том, что Российская Федерация практически полностью закупает «комплектующие» у других стран. Это касается, как некоторых запчастей на технику, участвующую в данной деятельности, так и семена, удобрения и племенной материал, причем последнее является более опасным фактором. Данный аспект, справедливости

ради, невыгоден и самим поставщикам (крупным иностранным компаниям, производящим аграрный биотех), так как российский рынок является одним из самых крупных и доходных, поэтому, имея некоторое влияние на правительство, нельзя сказать, что они полностью нас покинули.

Еще один риск, который могут повлечь санкции в настоящем случае – давление на те государства, с которыми у нас идет тесное сотрудничество, касающееся продовольствия. Можно уже отметить, что, действительно, некоторые государства прекратили партнерство с Россией именно из-за влияния тех, кто может наложить санкции на них, что было для них абсолютно невыгодно. Но и здесь есть позитивный нюанс – одни из самых крупных и влиятельных стран, которые экспортируют и импортируют продовольствие, не находятся под влиянием участников происходящих событий, более того, иногда принципиально идут им наперекор.

В таком случае, принимая во внимание перечисленные факторы, напрашивается вывод, что санкции гораздо сильнее повлияют на экономику Запада и тех, кто поддержал их, нежели на Российскую Федерацию. Еще до экономического воздействия со стороны иностранных государств, на мировом рынке назревала проблема недостаточного объема зерна, а выбитые России (одного из самых крупных его поставщиков) способно привести к сильному увеличению цен на него. Таким образом, описанные мероприятия гораздо дороже обойдутся Европе, чем России.

Учитывая, непростую ситуацию на мировом рынке, сегодня необходимо уделять особое внимание улучшению обеспечения продовольственной безопасности в стране. Чтобы экспортируемая продукция агропромышленного комплекса стал действительно движущей силой роста, уже сейчас крайне необходимо вносить качественные структурные изменения, учиться заблаговременно доводить до объектов, обеспечивающих продовольственную безопасность страны, меры и средства государственной поддержки, а также придать специальную значимость развитию логистической инфраструктуры по всей территории Российской Федерации. Стоит корректно и рационально расставить приоритеты, которые наиболее актуальны для нас сегодня, и стараться исключить ввоз разных товаров на продовольственный рынок из-за границы, которые возможно без ущерба заместить отечественным вариантом. Например, при легализации параллельного импорта Правительство РФ сразу обозначило перечень товаров, в который продукты питания включены не были.

Ко всему прочему нужно создать организации, склады, заводы, занимающиеся переработкой импортзамещенной продукции, ее хранением и в целом сформировать эффективную систему функционирования и распределения отечественных товаров.

Поэтапный рост государственных инвестиций и разработка проекта, целью которого станет импортозамещение, по мнению Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, покажет желаемый результат не ранее прошествия среднесрочного периода, то есть ожидать придется порядка 5 лет. Но для этого уже в наше время нужно вложить около 50-60 миллиардов рублей бюджетных средств в описываемые планы.

Очень важно при реализации перечисленных способов повышения продовольственной безопасности не забывать об увеличении внутреннего спроса на продукцию, производимую отечественными фирмами. Для этого нужно заняться решением «острых» проблем, стоящих перед российским производителем: во-первых, снизить необходимость ввоза семенного материала, различной техники и технологий, медицинских препаратов; во-вторых, повысить эффективность деятельности сельскохозяйственных объединений; в-третьих, решить вопрос дефицита сельскохозяйственной техники, износа, облегчить возможность фермеров обновлять ее; в-четвертых, сделать кредитование для сельхозпроизводителей более доступным; в-пятых,

восстановить систему работы и хорошую инфраструктуру сел. Решение упомянутых проблем приведет к качественному и количественному увеличению результативности работы фермеров, что позволит в дальнейшем снизить цены на продовольствие, а значит и обеспечит удовлетворение потребностей всех слоев населения.

Оценивая все вышеизложенное, подведем итог, что при правильной реакции и следованию разработанной стратегии, влияние санкций на российскую экономику в долгосрочной перспективе способствуют положительному эффекту для Российской Федерации. Но получение подобного результата требует долголетней, рассчитанной поэтапно, усердной работы всех участников процесса обеспечения продовольственной безопасности, которая будет направлена на стабилизацию нормального функционирования АПК экономики России, способствующей улучшению уровня и качества жизни.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдурахманова Л.С. Продовольственная безопасность региона: сущность, угрозы, факторы ее определяющие // Региональные проблемы преобразования экономики. 2019. №3 (65). С. 20-25.
2. Жемухов Б.А., Гедгафова А.Х. Региональный агропромышленный комплекс и проблемы его развития // Региональная экономика: теория и практика. 2019. №38. С. 51-55.
3. Сафин У.З. Особенности продовольственного самообеспечения в регионах России // Вестник экономической безопасности. 2018. №5. С. 19-28.
4. Смирнов В.В. Продовольственная безопасность регионов российской Федерации // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2020. №3 (288). С. 29-42.
5. Указ Президента РФ «Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации» от 21 января 2020 г. № 20 (в актуальной редакции) // Собрания законодательства. 2020. №4. Ст. 345.

УДК 331.108.26

Львова В.С.,
магистрант Института менеджмента,
ФГБОУ ВО «Оренбургский
государственный университет»,
г. Оренбург, Россия vika.lvova.1997@mail.ru
Болодурина М.П.,
к.э.н., доцент ФГБОУ ВО «ОГУ»,
г. Оренбург, Россия bolodurina@inbox.ru

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация: В статье уточняется понятие механизма реализации кадровой политики некоммерческих организаций, представлена классификация механизмов реализации кадровой политики, рассмотрены основные элементы базовых механизмов. Сделан вывод о том, что исходя из целевых установок деятельности НКО к особенностям механизма реализации кадровой политики относят функционирование финансово-экономического механизма.

Ключевые слова: некоммерческая организация, кадровая политика, финансово-экономический механизм, источники финансирования.

В настоящее время существует множество определений понятия «механизм кадровой политики» применяемый к коммерческим организациям или к государственной кадровой политике, и практически отсутствуют адаптивные определения к механизмам кадровой политики некоммерческих организаций. На наш взгляд имеется необходимость введения более точного определения понятия механизма кадровой политики некоммерческой организации, так как цели кадровой политики для коммерческих и некоммерческих организаций принципиально отличаются. Кадровая политика некоммерческих организаций обусловлена спецификой их деятельности, и ориентирована не на получение экономической выгоды, а на достижение плановых показателей муниципального задания.

Е.Н. Долженков и А.К. Большедворский под механизмом реализации государственной кадровой политики понимают систему кадровой деятельности, направленную на кадровое обеспечение реформ и опирающуюся на концепцию государственной кадровой политики, законодательную базу, принципы, методы, способы, методики, технологии и формы кадровой работы[3].

Механизмом реализации государственной кадровой политики, по мнению Гильдингерш М.Г., является система кадровой деятельности, опирающаяся на концепцию ГКП, которая включает законодательные нормы, методические средства, организационные и информационные ресурсы, необходимые для осуществления кадровой политики[2].

Предлагаем использовать следующую формулировку: механизм кадровой политики некоммерческой организации (далее – НКО) – система кадровой деятельности, включающая внутренние и внешние документы, регламентирующие деятельность НКО, методическое обеспечение и информационные ресурсы, необходимые для кадровой работы.

Однако правильнее рассуждать не о механизме, а о механизмах реализации кадровой политики, так как можно выделить несколько базовых систем эффективного осуществления и реализации кадровой политики организации[1].

Ниже представлена таблица основных компонентов модели механизмов реализации кадровой политики некоммерческих организаций [4,5].

Таблица 1 – Основные компоненты модели механизма реализации кадровой политики некоммерческих организаций

Компонент	Характеристика
Субъекты кадровой работы	Субъекты кадровой политики делятся: <ul style="list-style-type: none"> – по уровню должности; – по принадлежности к структурному подразделению; – по уровню ответственности.
Процессы кадрового управления	<ul style="list-style-type: none"> – управление кадрами со стороны линейных руководителей и кадровая работа сотрудников по персоналу; – определение приоритетов субъектов кадровой политики, формулировка задач работы с кадрами на ближайшее время и долгосрочную перспективу; – выбор и обоснование технологии работы с персоналом; – внедрение системы показателей оценки эффективности работы с персоналом
Объекты кадровой политики некоммерческой организации	Функциональные объекты кадровой политики (административный, производственный, обслуживающий).

При построении модели механизмов реализации кадровой политики целесообразно выделить ряд оснований. Одним из таких оснований может быть степень общности охвата различных элементов структуры. Исходя из данного основания, правомочно выделить две группы механизмов: базовые механизмы и специфические (рисунок 1)[1].

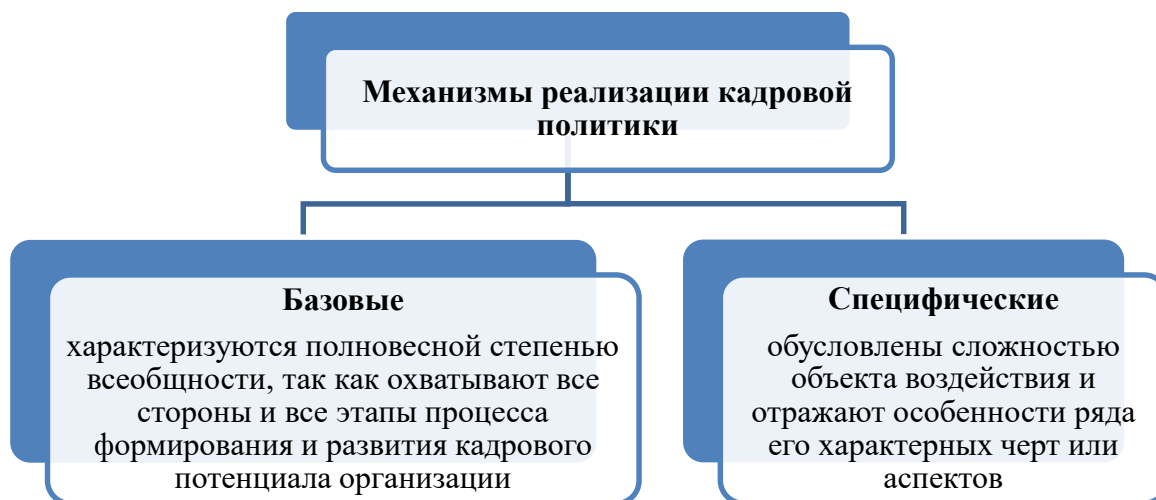


Рисунок 1 – Классификация механизмов реализации кадровой политики организации

На рисунке 2 представлены основные элементы базового механизма реализации кадровой политики НКО.



Рисунок 2 – Базовые механизмы реализации кадровой политики организации

На рисунке 2 выделены отдельные самостоятельные группы механизмов реализации кадровой политики НКО: нормативно-правовых, организационных, финансово-экономических, коммуникационных и др. Таким образом, реализация кадровой политики осуществляется посредством функционирования целого комплекса взаимосвязанных, взаимообусловленных, взаимопроникающих механизмов.

Исходя из целевых установок деятельности НКО к особенностям механизма реализации кадровой политики относят функционирование финансово-экономического механизма, так как деятельность НКО направлена на достижение социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных, бюджетных показателей, а не на получение экономических выгод. Следовательно, кадровая деятельность НКО во многом ограничена и регламентирована государством или частными спонсорами, особенно в части распределения и использования финансовых ресурсов.

Действующими инструментами финансово-экономического механизма реализации кадровой политики некоммерческих организаций, в зависимости от организационной формы НКО, выступают бюджетное субсидирование, межбюджетные трансферты, дотации, средства от приносящей доход деятельности, гранты, взносы и добровольные пожертвования.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Галиахметова, Д.В. Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления / Д. В. Галиахметова // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – № 19(53). – С. 18-20.
2. Гильдингерш, М.Г. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учебное пособие / М. Г. Гильдингерш. – СПб.: Изд-во
3. Долженков, Е.Н. Механизмы реализации государственной кадровой политики в современных условиях / Е.Н. Долженков, А.К. Большедворский // Системные технологии. – 2017. – № 4(25). – С. 9-12.
4. Кудрякова, О.В. Разработка модели формирования кадровой политики муниципального учреждения / О.В. Кудрякова // NovaUm.Ru. – 2017. – № 5. – С. 38-45.
5. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. – ISBN 96 с. 978-5-7882-2161-8. СПбГЭУ, 2015. – 119 с. – ISBN 978-5-7310-3318-3.

УДК 349.2
ББК 67.405.1

Макарова Е.П.,
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»,
г. Екатеринбург, Россия
lena-makarova5629@mail.ru

Малкерев В.Б.,
к.ю.н., доцент ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»,
г. Екатеринбург, Россия
proverkav@rambler.ru

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы реализации права на самозащиту в рамках трудового законодательства. Исследуется эффективность действующих норм о самозащите работниками своих трудовых прав. Выделяются недостатки правового регулирования самозащиты трудовых прав.

Ключевые слова: самозащита, право работника на самозащиту, защита трудовых прав, формы самозащиты

В соответствии со статьей 45 Конституции РФ [1] каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Данное положение более детально раскрыто в статье 352 Трудового кодекса РФ [3], в которой представлен перечень способов защиты трудовых прав и свобод. Основными способами являются самозащита работниками трудовых прав, защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, судебная защита.

Следует обратить внимание, что самозащита является относительно новым институтом в трудовом законодательстве. Трудовой кодекс РФ не дает определения самозащиты как способа защиты трудовых прав работников, что в свою очередь приводит к разногласиям в определении единого понятия и появлению различных неоднозначных трактовок.

Право работника на самозащиту лежит в основе правового регулирования трудовых отношений и является эффективным способом защиты трудовых прав работников. Под самозащитой работником трудовых прав следует понимать самостоятельную законную деятельность работника, осуществляемую в порядке защиты своих трудовых прав без обращения в юрисдикционные органы, а также в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Следует подчеркнуть, что самозащита осуществляется исключительно силами работника, и в данном случае работник сам является субъектом, наделенным полномочиями на защиту трудовых прав [6].

Исходя из положений статьи 379 Трудового кодекса РФ, самозащита проявляется в отказе работника выполнять порученную ему работу в целях восстановления нарушенного трудового права, и направлена, прежде всего, на предотвращение неблагоприятных последствий, которые могут наступить в случае продолжения работы, которая в свою очередь угрожает жизни или здоровью работника.

Необходимо отметить, что самозащите как одному из способов защиты трудовых прав присущи характерные черты: во-первых, самозащита осуществляется без обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и органы по осуществлению надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; во-вторых, неотъемлемой чертой является самостоятельный характер осуществления самозащиты, которая предполагает наличие инициативы в действиях работника против воли работодателя; в-третьих, самозащита осуществляется работником в случаях проявления неправомерного поведения со стороны работодателя.

Так, например, если работодатель осуществляет невыплату заработной платы работнику, последний вправе отказаться от выполнения работы по причине несвоевременного получения заработной платы. Согласно части 3 статьи 4 Трудового кодекса РФ, нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относится к принудительному труду в связи с этим мы можем

сделать вывод, что работник имеет полное право не выходить на работу до выплаты ему всей задержанной суммы.

Еще одним фактом, наличие которого является условием, позволяющим работнику отказаться от работы, выступает поручение ему работы, не указанной в трудовом договоре. В силу статьи 60 Трудового кодекса РФ, запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, в силу статьи 60.2 Трудового кодекса РФ.

Таким образом, работнику может быть поручено выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором, в том числе выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, только в случае получения работодателем письменного согласия работника на осуществление данной деятельности. Если работник отказывается выполнять работу, которая не предусмотрена трудовым договором, работодатель не вправе насильно привлекать его к её выполнению. В противном случае, это может привести к нарушению трудовых прав работника и возникновения у работодателя административной ответственности по статье 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях [2].

Работник может отказаться выполнять работу, порученную ему работодателем в случае, если её выполнение угрожает его жизни или здоровью. Например, осуществление работ на производстве с превышением концентрации вредных веществ без использования специальных средств защиты.

Пленум Верховного суда в рассмотрении вопроса самозащиты спортсменами своего труда, также сослался на возможность отказа от выполнения работ в случае назначения в качестве тренера лица, которое не имеет соответствующего образования, поскольку данное действие несет за собой непосредственную угрозу жизни и здоровью спортсмена [5].

Одной из проблем самозащиты работниками трудовых прав является отсутствие в Трудовом кодексе положений о порядке доказывания наличия непосредственной угрозы жизни и здоровью работника. Другими словами, вопрос об опасности работы решается самим работником. Угроза любого характера может быть признана непосредственной, в том случае, если работник, при направлении работодателю (его представителю) письменного заявления об отказе от выполнения работы ввиду возникновения опасности для жизни и здоровья, сможет подробно указать, с чем связано возникновение опасности, и каким образом наличие указанных условий может навредить его жизни и здоровью.

Отказываясь от выполнения работ, трудовой кодекс предоставляет работнику определенные гарантии. Так, в соответствии со статьей 216.1 при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Необходимо отметить, что существуют некоторые уточнения. Так, работник не вправе отказаться от выполнения работы по вышеприведенному основанию, если его трудовая функция непосредственно сопряжена с угрозой жизни и здоровью. Например, работники опасного производственного объекта обязаны участвовать в проведении работ по локализации аварии на опасном производственном объекте, в соответствии с частью 2 статьи 9 Федерального закона «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» [4].

Из вышеупомянутой неопределенности относительно порядка доказывания существования непосредственной угрозы жизни и здоровью работника, плавно вытекает еще одна проблема, которую необходимо осветить. Из-за того, что работник самостоятельно защищает свои права, у работодателя могут возникнуть сомнения относительно правомерности данных действий. Так, работодатель может расценить самозащиту прав работника как дисциплинарный проступок, что приводит к ограничению прав работника.

Возможны два варианта развития событий при использовании работником самозащиты как способа защиты своих трудовых прав. Первый вариант - работник, из-за опасения ухудшения отношений с работодателем, может не так активно применять, или вообще не применять самозащиту своих трудовых прав. Такими действиями работник самостоятельно ограничивает свои права. Второй вариант – более инициативные работники могут злоупотреблять правом на самозащиту своих трудовых прав, стремясь своими действиями причинить вред работодателю, нарушая тем самым права работодателя.

Таким образом, при осуществлении самозащиты работнику необходимо руководствоваться исключительно достоверными и реальными фактами. В ином случае, использование данного способа защиты своих трудовых прав может привести к ущемлению прав работодателя и как следствие, правомерному привлечению работника к дисциплинарной ответственности.

В настоящее время, действующим законодательством установлен только один способ самозащиты работником трудовых прав, который содержится в части 1 статьи 379 Трудового кодекса РФ и представляет собой отказ от выполнения работы. Однако для минимизации конфликтов по поводу злоупотребления работниками права на самозащиту необходимо конкретизировать специальные средства самозащиты и создать механизмы, которые будут препятствовать злоупотреблению правом как работника, так и работодателя.

Перечень случаев, возникновение которых порождает возможность использования работником права на самозащиту своих трудовых прав, содержащийся в статье 379 Трудового кодекса РФ является открытым. Наряду с четко установленными условиями возникновения права на самозащиту данная норма содержит также оговорку о том, что в целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

В свою очередь, перечень запретов на применение самозащиты должен быть исчерпывающим и не подлежащим расширительному толкованию, для того чтобы и работники, и работодатели имели четкое представление относительно пределов права на самозащиту трудовых прав.

Таким образом, полагаем, что в статье 379 Трудового кодекса РФ следует закрепить право работников использовать все не запрещенные законом средства для самозащиты своих трудовых прав, а в нормах отдельных институтов трудового права следует конкретизировать специальные, применимые для защиты отдельных прав, средства самозащиты [7].

Трудовым законодательством РФ установлено, что работник обязан в письменной форме уведомить работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя о намерении прибегнуть к самозащите своих трудовых прав. Однако сама процедура уведомления законодательно не урегулирована, что существенно затрудняет применение работником права на самозащиту.

Работодатель, желая уклониться от получения уведомления работника о его намерении применить средства самозащиты, будет всячески отказываться надлежащим

образом зафиксировать факт получения такого уведомления. Анализируя данный вопрос, некоторые ученые предлагают считать моментом возникновения права на самозащиту факт отправки письма работодателю. Однако существует и другая точка зрения, согласно которой самозащита допустима только после признания работодателем ее правомерности, и, следовательно, необходимо установить разумный срок, по истечении которого после получения работодателем уведомления работник может приостановить работу [8].

Таким образом, глава 59 Трудового кодекса РФ нуждается в доработке, путем добавления в неё норм, регулирующих процедуру уведомления работником работодателя о нарушении прав и намерении применить средства самозащиты.

Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что в настоящее время самозащита, выступающая в качестве способа защиты трудовых прав, требует серьезной законодательной доработки. Следует проводить дальнейшее изучение и развитие института самозащиты, так как на сегодняшний день его нормы не в полной мере выполняют свою защитную функцию. Такая доработка в дальнейшем будет приводить к увеличению процента работников, выбирающих самозащиту в качестве способа защиты своих трудовых прав, поскольку в настоящее время в большей степени работниками используется судебная защита. Определенная конкретизация данного способа могла бы получить отражение в социально-партнерских соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах. Совершенствование правил, регулирующих данную сферу отношений, послужит предпосылкой к эффективному развитию правового государства и гражданского общества в России.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, № 31, ст. 4398.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Текст]: от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
4. Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // Собрание законодательства РФ. – 1997. - № 30. Ст. 3588.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Российская газета. – 2015. – 30 ноября.
6. Андреев А.А. Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав / А. А. Андреев // Вестник университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10 (38). – С. 213-217.
7. Князева Н.А. Пределы права на самозащиту трудовых прав работников / Н. А. Князева // Глаголь правосудия. - 2018. - № 2(16). - С. 16-19.
8. Халиков В.Р. Пределы реализации права на самозащиту в современном российском трудовом праве // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении : современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусева. – М., 2011. – С. 630-632.

УДК: 342.41
ББК: 67.400.2

Мицкович И.В.,
студент БрГУ им. А.С. Пушкина, ПР-32
г. Брест, Республика Беларусь
ira.mitskovich@mail.ru
Береговцова Д.С.,
к.ю.н., доцент БрГУ им. А.С. Пушкина,
г. Брест, Республика Беларусь
beregovtsova.diana@mail.ru

ПРАВО НА ОХРАНУ ЗДОРОВЬЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Аннотация: В статье исследуется право на охрану здоровья в Республике Беларусь, его нынешнее закрепление в действующем законодательстве и сравнение с утратившим силу, а также анализируется реализация новой конституционной нормы, касающейся заботе граждан о своём здоровье.

Ключевые слова: Конституция Республики Беларусь, право на охрану здоровья, гарантии, здравоохранение, забота о здоровье.

Начиная с истоков формирования конституционного законодательства нашей страны можно было наблюдать закрепление гарантий на охрану здоровья и оказания гражданам медицинской помощи. Ещё в Конституциях СССР И БССР было закреплено право граждан на бесплатную медицинскую помощь, а в Конституции СССР 1977 устанавливалось и обеспечивалось право граждан на охрану здоровья (ст. 42) [5, с. 121].

С тех времён Конституция современной Республики Беларусь не раз изменялась и дополнялась, что обусловлено развитием страны и улучшением условий для жизни народа. Однако, гарантии защиты прав и законных интересов граждан никуда не исчезли, а наоборот только совершенствовались, опираясь на современное общественное развитие.

Конституция Республики Беларусь в нормах ст.ст. 1 и 2 закрепляет, что Республика Беларусь является унитарным демократическим социальным правовым государством, в котором человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства [1].

Таким образом, всё вышеперечисленное указывает, что Беларусь определяется как социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие каждого члена общества. В число охраняемых государством социальных благ входит и здоровье как одно из важнейших ценностей для человека [6, с. 2].

Необходимо упомянуть, что именно здоровье играет роль наиболее значимого социального фактора, по уровню и состоянию развития которого обычно делают выводы о степени развития и благополучия общества. Здоровье – важнейший элемент национального богатства, его обеспечение и стабильность в социуме достигается с помощью государственных и общественных структур и участием граждан в общественных процессах. Таким образом, здоровье всех граждан охраняется обществом, а эффективная и надлежаще устроенная система здравоохранения служит значительным стабилизирующим фактором и гарантом успешного функционирования и развития нашей страны.

Система здравоохранения представляет собой одно из значимых звеньев социальных благ Республики Беларусь, регулирование которой происходит посредством

использования, как самой Конституции, так и иными отраслевыми нормативными правовыми актами. Конституционные нормы нашей страны гарантируют гражданам право на охрану здоровья [6, с. 2].

Конституционное право граждан на охрану здоровья является важнейшим социально-экономическим правом и в соответствии со ст. 45 действующей Конституции Республики Беларусь гражданам нашей страны гарантируется право на охрану здоровья, включая бесплатное лечение за счёт государственных средств в порядке, установленном законом. Причём граждане сами тоже должны заботиться о сохранении своего здоровья. В свою очередь всё вышеуказанное обеспечивается развитием физической культуры и спорта, мерами по оздоровлению окружающей среды, возможностью пользоваться оздоровительными учреждениями и совершенствованием охраны труда [1].

Данная норма находила своё закрепление и в старой редакции Конституции, которая действовала до референдума 27 февраля 2022 года, на котором были утверждены ныне действующие положения, однако, отличия в ней всё же были. На данный момент конституционные нормы предусматривают бесплатное лечение граждан за счёт государственных средств. В Конституции Республики Беларусь с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 года и 17 октября 2004 года, данной нормы не было, вместо неё законодателем было установлено, что гражданам гарантируется бесплатное лечение в государственных учреждениях здравоохранения. Соответствующее положение показывает изменения законодательства под современные условия жизни населения [2, с. 12].

Помимо Конституции, в которой находят своё закрепления гарантии на охрану здоровья, сфера здравоохранения также регулируется Законом «О здравоохранении». Именно в нём впервые реализовано понятие «здравоохранение», под которым понимается отрасль деятельности государства, целью которой является организация и обеспечение медицинского обслуживания населения. В соответствии со ст. 4 этого же закона в Республике Беларусь также предусмотрено право на доступное медицинское обслуживание, которое обеспечивается:

- предоставлением бесплатной медицинской помощи на основании государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения в государственных учреждениях здравоохранения;
- предоставлением медицинской помощи в государственных организациях здравоохранения, негосударственных организациях здравоохранения и у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих в установленном законодательством порядке медицинскую деятельность, за счет собственных средств, средств юридических лиц и иных источников, не запрещенных законодательством;
- доступностью лекарственных средств;
- осуществлением мер по санитарно-эпидемиологическому благополучию населения;
- проведением медицинских экспертиз [3].

Как уже говорилось ранее в новой редакции Конституции Республики Беларусь встречается норма, в соответствии с которой гражданам необходимо заботиться о своём здоровье. Данная норма не была закреплена в редакции старой Конституции, хотя имеет своё закрепление в отраслевом законодательстве страны.

Так, в ст. 28 Закона Республики Беларусь «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» говорится, что граждане обязаны заботиться о состоянии своего здоровья и здоровья своих детей [4]. Данная обязанность граждан наилучшим образом прослеживалась во время пандемии «COVID-19», когда граждане принимали

все необходимые санитарно-эпидемиологические меры для своевременного и надлежащего обеспечения защиты, как своего здоровья, так и здоровья своих близких.

Ещё одним нормативным правовым актом, закрепляющим данную норму, является вышеуказанный Закон «О здравоохранении», который в ст. 42 закрепляет обязанность граждан заботиться о своём здоровье, принимать своевременные меры по его сохранению, укреплению и восстановлению [3]. Трансляцию этой обязанности можно заметить даже в средствах массовой информации, которые перед началом сезонных заболеваний напоминают гражданам про заботу о своём иммунитете и его укреплении, тем самым нацеливая население на принятие необходимых мер.

В современном мире буквально на каждом шагу говорят про заботу о своём здоровье, соблюдении эпидемиологических мер и мер по предотвращению заболеваний, напоминают гражданам о проведении необходимых прививок и об повышении иммунитета в период начала различных аллергий. Такие напоминания и советы, в первую очередь, направлены на уменьшения уровня заболеваемости населения с целью формирования здорового общества.

Таким образом, сфера здравоохранения постоянно совершенствуется и обретает ещё более высокий уровень. Граждане Республики Беларусь в полной мере обладают конституционным правом на охрану здоровья, которое находит своё закрепление и в отраслевом законодательстве страны. Закреплённые в различных нормативных правовых актах нормы, касающиеся охраны здоровья, не только гарантируют осуществление данной функции со стороны государства, но и подразумевают заботу о своём здоровье и со стороны граждан. Ведь если мы сами не будем заботиться о своём здоровье, то никакие гарантии государства нам не смогут в этом помочь.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 фев. 2022 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2022. – 65 с.
2. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. – 62 с.
3. О здравоохранении [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 18 июня 1993 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 11.12.2020 г. № 94-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
4. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 7 янв. 2012 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2019 г. № 217-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
5. Конституция общенародного государства / под общ. ред. М. С. Смиртюкова, К. М. Боголюбова. – М.: Политиздат, 1978. – 247 с.
6. Правовая природа и содержание права граждан на охрану здоровья [Электронный ресурс]. URL: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/15253/1/6_%D1%87%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf?ysclid=1a54woz477824629236 (дата обращения 04.11.2022).

УДК 331.108.2
ББК 65.291.6

Овчинникова Е.А.
студент РГЭУ (РИНХ), УП-141
г. Ростов-на-Дону, Россия
mercedesgle888@gmail.com
Абазиева К.Г.,
д.э.н., доцент РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
abazieva_kamilla@mail.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И АКТУАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация: В статье рассмотрены современные тенденции в сфере управления персоналом и дана их характеристика. Также раскрыто влияние цифровизации на рабочий процесс, выявлена смена ценностных ориентиров сотрудников, посредством которых работодатели смогут удовлетворить потребности персонала, в силу чего происходит смена акцентов и управленческих решений, что оказывает существенное влияние на эффективность их работы.

Ключевые слова: HR-тренды, цифровизация, персонал, человеческие ресурсы, эффективность работы.

Быстро меняющиеся внешние факторы, такие как пандемия, изменения экономической и геополитической обстановки оказывают большое влияние на рынок труда, систему управления человеческими ресурсами и как следствие на взаимоотношения между работниками и работодателями. Все эти факторы стали решающими в формировании HR-трендов, которые помогут определить на что следует обратить внимание, чтобы остаться конкурентоспособными на рынке труда.

В настоящее время один из главных ресурсов – это персонал, от которого во многом зависит успех любого бизнеса или проекта, так как благодаря своим навыкам работники формируют результаты деятельности компании. Из вышесказанного можно определить, что вектором современных HR-трендов является объединение интересов, как сотрудников, так и компании в целом. Тренды, о которых пойдет речь в данной статье, представлены ниже [2].

Рассмотрим подробнее каждый из этих трендов.

1. Рынок HR-Tech.

Высокие технологии занимают лидирующие позиции во многих трудовых сферах, их внедрение и использование становится востребованным с каждым годом [4].

Например, существует процесс отбора кандидатов, отличающийся от стандартного. Подробнее: система искусственного интеллекта способна с помощью специальных программ оценивать ответы респондентов на вопросы по заданным параметрам, а также анализировать мимику и голос [1].

Следующим примером послужит использование чат-ботов, они способны облегчить процесс сбора данных, а также помочь действующему персоналу или сотрудникам, претендующим на должность, получить ответы на типовые вопросы, либо принять участие в анкетировании.

Внедрение высоких технологий повышает эффективность работы и сокращает время на выполнение задач, связанных с управлением человеческими ресурсами. Именно это можно увидеть на рисунке 1 [5].

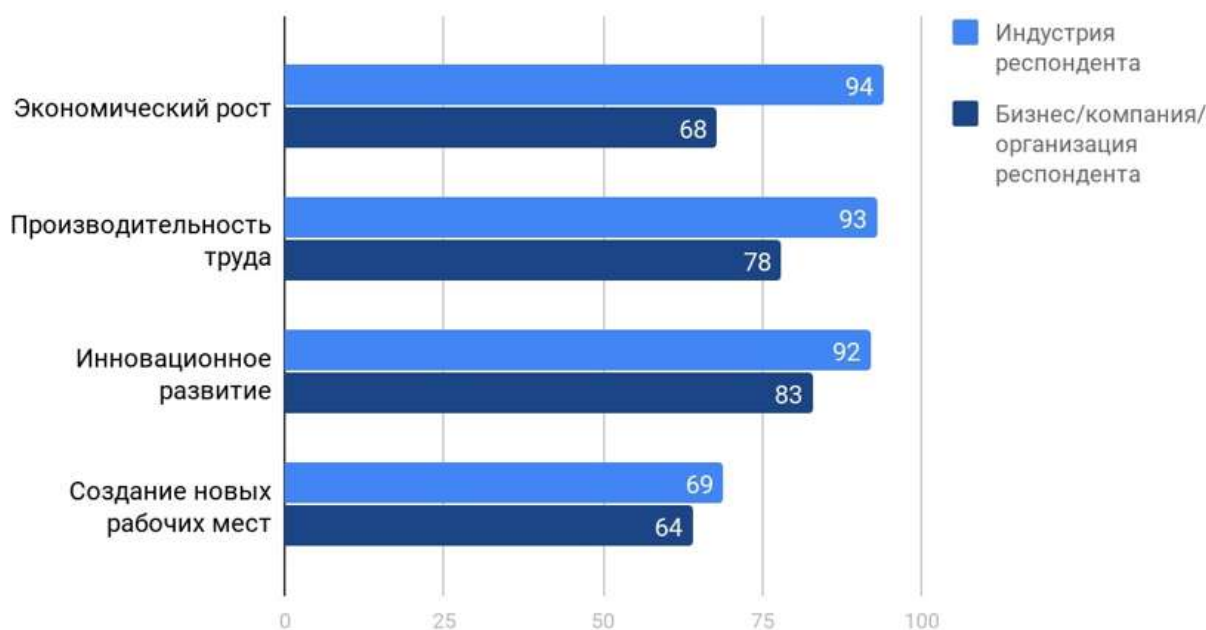


Рисунок 1 – Ожидаемое влияние развития технологий искусственного интеллекта в течение 5 лет

2. Обучение и развитие персонала с учетом цифровизации.

Технологический процесс, информационные технологии занимают все большее место в жизни каждого человека, что позволяет упростить некоторые вещи в виде, например, меньшей траты времени на определенную работу. Автоматизация аналогично позволяет сокращать затраты рабочего времени и энергии [3].

В связи с этим у персонала становится больше времени не только на выполнение каких-либо других функций, но и на личное развитие.

Цель этого тренда – обучать и развивать персонал посредством цифровизации. Получать новые навыки необходимо вне зависимости от отрасли.

Вывод: необходимо развивать и расширять цифровое мышление, не исключая также практический опыт, а организациям следует разрабатывать собственную HR-стратегию цифровизации.

3. Сотрудник – клиент.

Ценностные ориентиры сотрудников меняются, это говорит работодателям о том, что следует подстраивать некоторые производственные цели и задачи под ценностные ожидания сотрудников.

Чтобы понять суть данного тренда, можно выявить несколько правил:

1. В чем заинтересованы работники? Когда предлагается какой-либо продукт или услуга, сотрудники проводят работу над тем, как лучше внедрить его на рынке, каковы предпочтения людей, которых привлечет данная идея. Также и с персоналом, у каждого разные потребности, кто-то ценит возможность больше отдыхать, кто-то ценит карьерный рост. Благодаря выявлению потребностей персонала работодатель может создать условия, чтобы удовлетворить их.

2. Собственное начало. Управляющий должен относиться к клиентам так же, как к себе. Например, если жертвовать своим комфортом и перетруждаться, то невозможно создать отличный настрой у других сотрудников. То есть нужно уметь положительно настраивать окружающих. Впоследствии персонал передаст этот настрой и клиентам.

3. Связь с персоналом. Если клиенты могут получить консультацию у сотрудников, то и вторые должны иметь возможность обратиться по какому-либо вопросу к своему начальнику. Главное правильно обозначить границу обращений: готовность принять

участие в проблемах работников, но не заводить приятелей среди подчиненных.

Но и со всем перечисленным в итоге следует не забывать и о контроле коллектива в целом.

4. Дизайн рабочих команд.

В современной действительности эффективно можно работать не только находясь в офисе или на рабочем месте. С форматом удаленной работы столкнулись многие компании в период пандемии и некоторые из них решили частично или полностью перейти в онлайн, поскольку это сокращает издержки на содержание и обслуживание офисных помещений.

При всех очевидных плюсах удаленной работы возникает угроза вероятности падения социального взаимодействия между сотрудниками.

Что можно предпринять? Создать условия, чтобы сотрудники могли взаимодействовать друг с другом, а именно: проектирование рабочего места (как физического, так и цифрового), которое помогает командам работать вместе и общаться независимо от того, где они находятся; программы развития талантов, которые допускают карьерные ротации, использование цифровых платформ для асинхронного подключения сотрудников, чтобы они могли работать вместе в любое время и в любом месте и т.д.

Все это обеспечит комфортную удаленную работу сотрудникам, принесет пользу и инновации организации.

5. Борьба за таланты

Найти сотрудников из внешней среды труднее, нежели на внутреннем рынке. Поэтому следует внедрять маркетинговые инструменты, которые помогут сотрудникам, например, найти наставника или проект, а руководителям найти работника, который займется этим проектом.

Поиск талантов персонала и их развитие позволяет компании меняться и уметь трансформировать работу с сотрудниками.

Итак, люди внутри компании получают новые возможности: амбициозные сотрудники поднимаются вверх по карьерной лестнице, а проекты укомплектовываются лучшими сотрудниками.

Таким образом, мы рассмотрели современные тенденции в области управления человеческими ресурсами, которые оказывают существенное влияние на методы и подходы управления персоналом. Также данные тренды меняют представление о традиционном управлении и заставляют работодателей создавать системы управления персоналом, соответствующих и отвечающих современным реалиям.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Время машин: как бизнесу сделать шаг навстречу искусственному интеллекту/ [Электронный ресурс]. – URL:<http://www.forbes.ru/tehnologii/344669-vremya-mashin-kak-biznesu-sdelat-shag-navstrechu-iskusstvennomu-intellektu> (дата обращения: 23.11.2022)
2. Кибанов А.Я. / Управление персоналом организации: Инфра-М, 2010. - 637с.
3. Мурзин Ф. А., Батура Т. В., Семич Д. Ф. Облачные технологии: основные модели, приложения, концепции и тенденции развития // Программные продукты и системы. 2014. - №3 - (107).
4. Полежаев П.Н., Шухман А.Е., Ушаков Ю.А., Л. В. Легашев, Тарасов В.Н. Модельное исследование эффективного планирования задач для облачных вычислительных систем// Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2013. - №4 - С. 140-145.
5. Портал выбора технологий и поставщиков Tadviser. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/> (дата обращения 21.11.2022).

Павленко К.Д.,
студентка РГЭУ (РИНХ), МЕН-132
г. Ростов-на-Дону, Россия
kris280211@mail.ru
Журавлева О.Г.,
к.э.н., доцент РГЭУ (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия
jolgal@mail.ru

ИНВЕСТИЦИИ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ. ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Аннотация: В статье представлены материалы, посвященные проблемам инвестиций в интеллектуальный капитал на территории Российской Федерации. В подтверждении существующим проблемам приведена статистика кадров, занятых в сфере НИОКР за последние 20 лет и их производительность. Также представлены основные рекомендации в борьбе с указанными проблемами.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, инвестиции, человеческий капитал, проблемы

Интеллектуальный капитал является одним из главных конкретных преимуществ любого предприятия наряду с различными экономическими показателями. Интеллектуальный капитал представляет собой определённый потенциал предприятия, его настоящее и будущее.

Понятие «интеллектуального капитала» активно начало использоваться с середины XX века, тем не менее его определение носит достаточно широко направленный характер.

В современных условиях информатизации и инновационного развития интеллектуальный капитал предприятия становится главным конкурентным преимуществом среди предприятий различных форм собственности. Рассмотрим сущность понятия «интеллектуальный капитал» с точки зрения различных ученых.

Одним из первых, кто заинтересовался изучением интеллектуального капитала стал Джон Кеннет Гэлбрейт, который охарактеризовал его как организованную систему управления знаниями каждого специалиста компании, а также руководства, при которой стратегию управления компанией определяет не отдельная личность, а совокупность работников. Последователем идей Джона Гэлбрейта стал Стюарт Т., который описывал интеллектуальный капитал как «сумму всего того, что знают работники компании и что дает конкурентное преимущество компании на рынке: накопленные знания, интеллектуальный материал, «патенты, процессы, управленческие навыки, технологии, опыт и информация о потребителях и поставщиках».

Опираясь на вышеуказанные трактовки, понятие интеллектуального капитала можно объяснить, как систему, состоящую из последовательно подобранных человеческих кадров, выполняющих конкретные функции на предприятии, благодаря которым руководители предприятия получают определенные дивиденды в виде финансовой прибыли, накопленных знаний, развития фирмы и др.

Интеллектуальный капитал можно представить в виде модели состоящей из трех компонентов:

1. Человеческий капитал. В его структуру входят знания, навыки и умения сотрудника, которые он направляет на эффективное развитие своего предприятия.

2. Структурный капитал. К нему относятся различные патенты, инновации, ноу-хау, программное обеспечение, закрепленное за определенным предприятием.

3. Потребительский капитал. Характеризует отношение компании с непосредственными потребителями, которые пользуются производимым продуктом или услугой предприятия.

Интеллектуальный капитал имеет свойство к потере воспроизводства. Именно по этой причине, интеллектуальному капиталу необходимы инвестиции. Типичными видами инвестирования в интеллектуальный капитал являются следующие виды деятельности: образование, обучение, миграция и поиск работы, здравоохранение и питание, мотивация, фундаментальные научные разработки, культура и досуг, экология и здоровый образ жизни.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций. Среди особенностей: отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от продолжительности трудоспособного периода, интеллектуальный капитал способен накапливаться и умножаться, высокая степень риска для инвесторов за счет долгосрочного ожидания, которое может не окупить все затраты.

При обосновании вопроса интеллектуального капитала нельзя не обратить внимание на наличие некоторых проблем. Интеллектуальный капитал всегда являлся конкурентным правом как предприятия, так и любой другой организации. За возможность «быть лучшим и первым» руководители предприятий шли на различные уловки и приглашали к себе на работу лучшие кадры, разрабатывали новые технологии и регистрировали патенты, все ради того, чтобы заработать весомый авторитет и репутацию на рынке. Например, в западных странах уже с середины 70-х годов XX века, начали обращать внимание на то, что необходимость развития интеллектуального капитала может в разы превысить эффективность развития производства. Тем не менее, на сегодняшний день в России, инвестиции в интеллектуальный капитал достаточно непопулярны или вовсе не имеют необходимости.

Во-первых, развитие интеллектуального капитала может поспособствовать резкому скачку конкуренции среди работников, в результате предложение превысит спрос. Во-вторых, многие работодатели незаинтересованно в повсеместном обучении кадров именно для того, чтобы менее образованными кадрами было легче управлять.

Также одной из наиболее весомых проблем развития интеллектуального капитала на территории России является отсутствие финансовой поддержки со стороны государства. Она проявляется в практическом полном отсутствии бюджетирования высшего и среднего образования для подрастающего поколения, отсутствие инвестиций в научную среду и поддержку инноваций, лишь малая часть научных объединений может рассчитывать на различные гранты, по большей части финансируемые частными спонсорами.

Несмотря на существующую проблему инвестирования со стороны государства в интеллектуальный капитал, по данным Росстата отмечено что одним из основных источников, формирующих развитие интеллектуального капитала является как раз-таки федеральный бюджет. Для того чтобы более детально проанализировать картину инвестирования материальных средств в интеллектуальный капитал на рисунке 1 представлена динамика инвестирования за последние 20 лет.

В начале нового тысячелетия, в 2000 году в РФ насчитывалась 887 729 человек занятых научными разработками и инновациями. Диаграмма численности персонала занятого научными разработками в динамике с 2000 по 2019 г показывает явное

снижение количества специалистов, что к 2018 году составляет 682 580 чел., в процентном соотношении на 23,1 % меньше, первоначального значения 2000 года. Если охарактеризовать ежегодную убыль персонала, занятого сферой наук, она составляет 1,31 % в динамике с 2010 по 2019 гг.

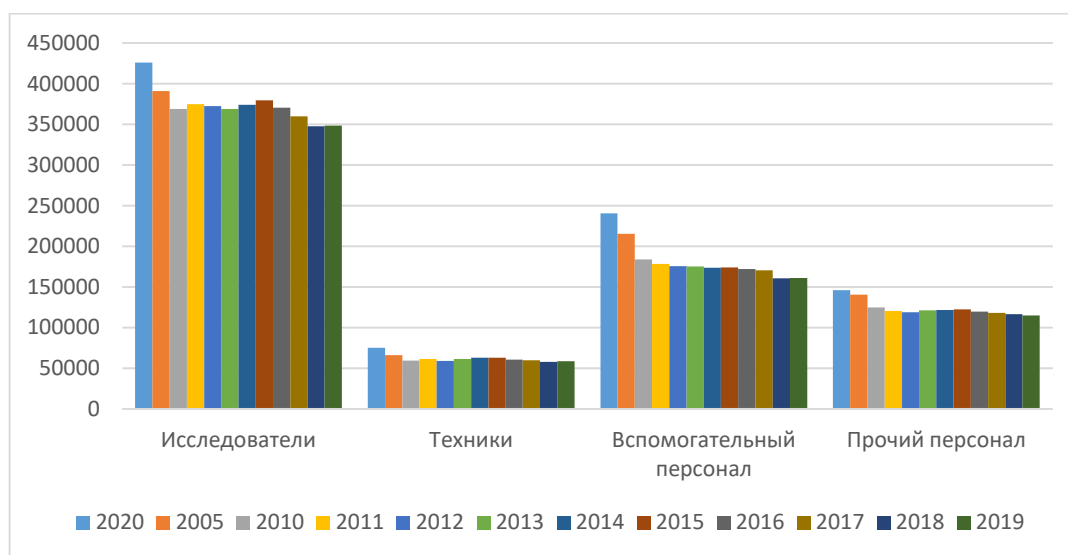


Рисунок 1 – Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками по категориям за период с 2000 по 2019 гг.

Также на рисунке 1 можно отследить не только тенденцию снижения количества человеческого капитала сферы наук в целом, но и в каждой группе научных специалистов. Большая часть ухода персонала со своих рабочих мест замечена в группе «вспомогательный персонал», если в 2000 году примерное количество вспомогательного персонала сферы наук в РФ составляло чуть больше 250 000 тыс. чел., то к 2019 году общее количество человек не превышает отметки в 150 тыс. чел. Рассматривая темпы снижения научного персонала по каждой из групп, ежегодно количество человек снижается на 1,4 %.

Рассматривая период с 2015 по 2019 гг., отмечено что количество исследователей резко сократилось. Количество специалистов технических специальностей сократилось на 6,4%.

Отсюда делаем вывод, что ведущие умы, таланты и специалисты уходят из области НИОКР по таким причинам как:

Недостаточное финансирование научных отраслей со стороны государства.

Небольшая заработная плата (на 2015 год средняя заработная плата научного сотрудника составляла 23500 рублей).

Отсутствие самореализации в виду ограниченности материальных средств и др.

К сожалению проблемы недофинансирования и уход научных сотрудников из области НИОКР формируют еще одну проблему, связанную с научными кадрами – повсеместная нехватка качественных специалистов, которые готовы развивать отрасль НИОКР.

Так в 2016 году количество занятых исследователей составила 370 379 человек, т.е. 87 % по отношению к 2000 г. Кроме того, наметилась тенденция замедления темпов снижения численности исследователей. Поскольку за период с 2000 по 2005 г. численность исследователей уменьшилась на 8,2 %, с 2005 по 2010 г. – на 5,7 %, а с 2010 по 2016 г. произошло даже увеличение числа исследователей на 0,4 % Однако численность исследователей с 2016 по 2019 г. также уменьшилась на 5,9 % (21 961 человека) и составила 348 418 человек.

Таким образом, Россия является ведущей страной по добыче полезных ископаемых, мировой державой в области развития промышленного и продовольственного сектора, но в области развития научных кадров, она уступает развитым странам. Показатель занятости научных кадров в соответствии с рассмотренной динамикой, ежегодно снижается, отсюда нашему государству следует обратить внимание на разработку программы инвестирования в интеллектуальный капитал страны.

Следующим показателем анализа в области инвестирования в интеллектуальный капитал является анализ численности исследователей, занятых в научных разработках в российской экономике.

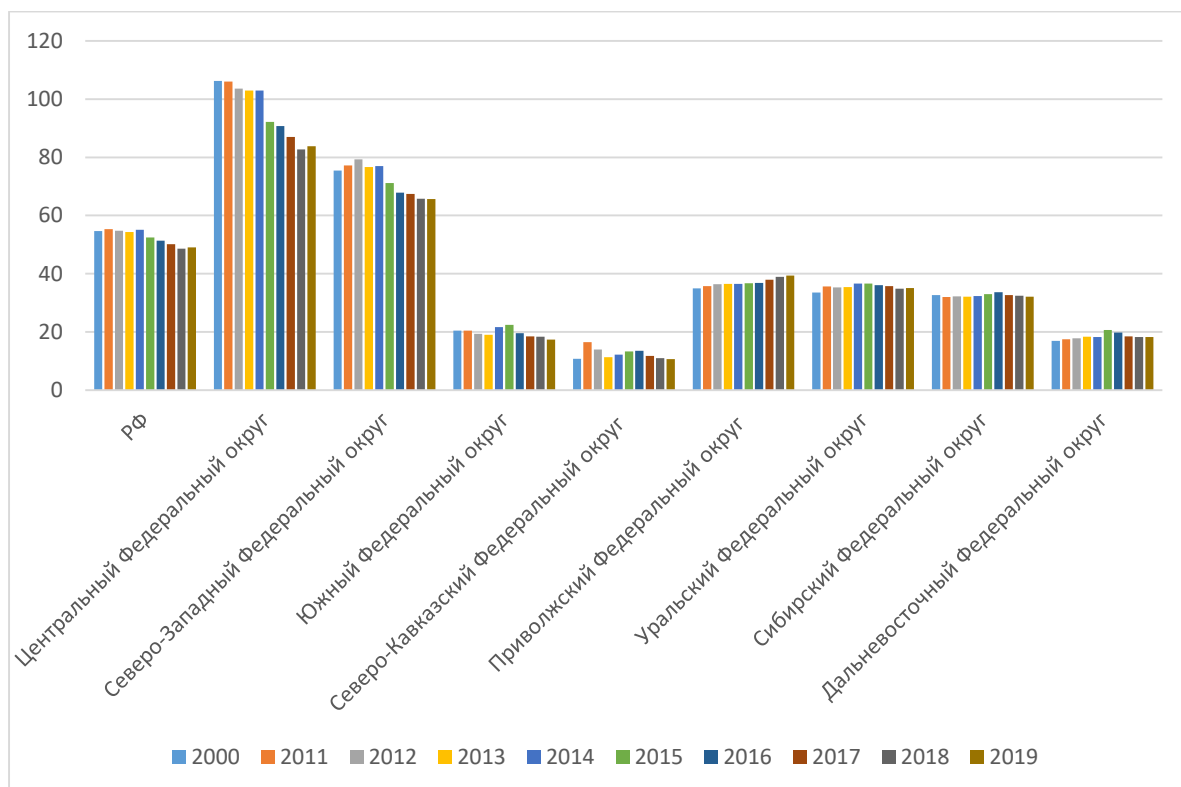


Рисунок 2 – Дифференциация исследователей выполнявших научные исследования и разработки по округам РФ, на 10000 занятых в экономике, в период 2000-2019 гг.

Анализируя данные рисунка 2 и таблицы 1 следует отметить что количество научных работников сократилось на 6%. Большая часть интеллектуального капитала в России сосредоточена Северокавказском регионе.

Таблица 1 – Дифференциация по секторам человеческого капитала занятого в секторе науке в период с 2000 по 2019 гг.

Сектор/г од	000	005	010	011	012	013	014	015	016	017	018	019
Число организ аций – всего	099	566	492	682	566	605	604	175	032	944	950	051
В том числе												
государс твенный	247	282	400	457	465	495	491	560	546	493	511	479

предпри нимател ьский	278	703	405	450	362	269	265	400	326	292	304	374
высшего образов ания	26	39	17	96	62	62	77	124	064	038	98	057
некомме рческих organiz аций	8	2	0	9	7	9	1	1	6	21	37	41

Международный сопоставительный анализ численности исследователей на 10 тыс. занятых в экономике также свидетельствует о том, что Россия занимает одно из последних мест среди стран с развитыми инновационными системами. Отставание по этому показателю постоянно увеличивается, так как почти во всех странах наблюдается рост численности исследователей. Изменить данную тенденцию пока не удастся, но всё же по сравнению с 2000 гг. разрыв сокращается.

В результате научная сфера в России теряет свое главное преимущество – интеллектуальный капитал. наращивание интеллектуального капитала быстрым путем не представляется возможным, так как восполнение данного показателя может занять длительное время в виду специфики научной деятельности. Практическая реализация научных навыков исследователей требует адаптации, а также постепенного погружения в научную отрасль.

На основании данных рисунка 3 отметим, что количество исследователей и разработчиков сократилось на 16%, или на 130 627 человек в период с 2005 по 2018 гг.

Важным показателем анализа научных кадров России является распределение организаций, выполнявших исследования и разработки, по основным секторам науки (по основным секторам науки).

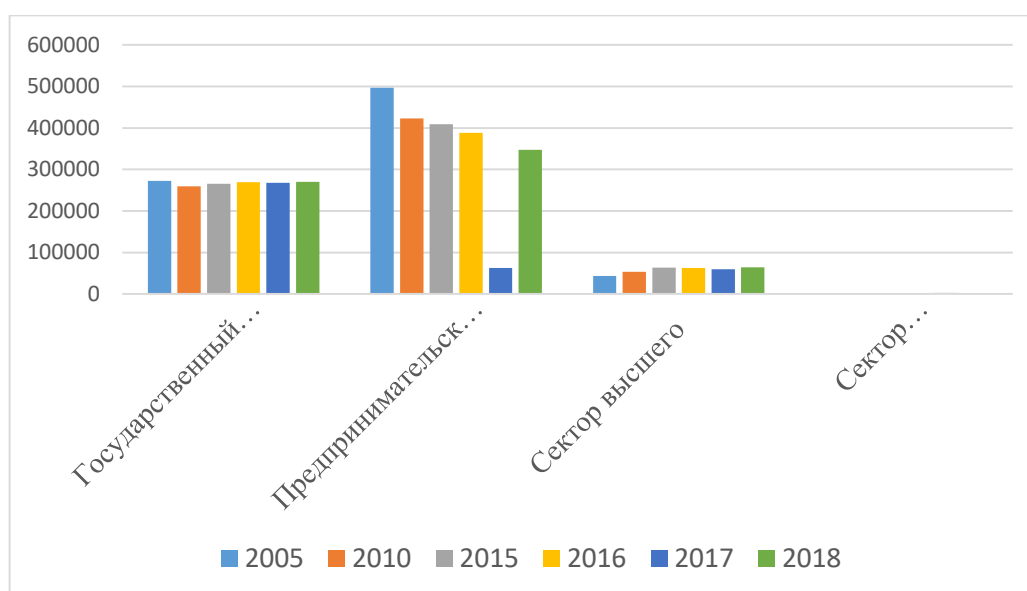


Рисунок 3 – Персонал, занятый исследованиями и разработками, по основным секторам науки в период с 2005 по 2018 гг.

Таким образом, анализ инвестирования в интеллектуальный капитал показал наличие таких проблем как: отсутствие достаточной государственной поддержки научной отрасли средствами федерального бюджета, нехватка кадров, постепенный уход научных кадров из области НИОКР как следствие ограниченности финансирования,

отсутствие развития и самореализации на рабочих местах, отсутствие престижа научной отрасли и др.

Для того чтобы интеллектуальный капитал наращивал свои объёмы, в России необходимо провести научно-правовое реформирование, с прописанием финансовой поддержки по каждому пункту. Научный сектор является одним из главных направлений в развитии российского интеллектуального общества которое влияет на дальнейший интеллектуальный потенциал страны на мировой арене.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Едалова Е.С., Ханина А.В. Особенности инвестирования в интеллектуальный капитал // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2017/04/81460> (дата обращения: 07.11.2022).
2. Индикаторы науки: 2020: статистический сборник / Л.М. Гохберг, К.А. Дитковский, Е.И. Евневич и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020
3. Казибекова Н.А. Роль науки и образования в создании человеческого капитала [Электронный ресурс]/ Н. А. Казибекова // The Scientific Heritage. 2021. №62-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nauki-i-obrazovaniya-v-sozdanii-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 07.11.2022).
4. Трофимова Н. Н. Проблемы и перспективы формирования экономики знаний в условиях постиндустриальной экономики [Электронный ресурс] / Н. Н. Трофимова // Стратегии бизнеса. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-formirovaniya-ekonomiki-znaniy-v-usloviyah-postindustrialnoy-ekonomiki> (дата обращения: 07.11.2022).
5. Федеральная служба государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 07.11.2022).

УДК 334.02
ББК 60.82

Плотников А.В.,
научный работник, Ondokuz Mayıs Üniversitesi
г. Самсун, Турция
к.экон.н, доцент, доцент ПНИПУ
г. Пермь, Россия
plotnikov-av@mail.ru

Елькин С.А.,
стажер-исследователь, ФГБУН «Пермский филиал
Института экономики УрО РАН»
г. Пермь, Россия
omegae@mail.ru

ПРИНЦИП САМООРГАНИЗАЦИИ В ИТЕРАТИВНО-ИНКРЕМЕНТНОМ ПОДХОДЕ К УПРАВЛЕНИЮ И РАЗРАБОТКЕ

Аннотация: Самоорганизация является компонентом итеративно-инкрементного подхода к управлению и разработке программного обеспечения. В статье рассматривается связь самоорганизации и синергии.

Ключевые слова: менеджмент 3.0, самоорганизация, Agile, итеративный подход, инкрементный подход.

Категория самоорганизация – это процесс, посредством которого индивиды организуют свое поведение в группе/команде для создания определенного порядка посредством взаимодействия между собой, а не посредством внешнего вмешательства или целенаправленного обучения, или привлечения руководителя. То есть самоорганизация с точки зрения социально-экономических систем может проявляться в коллективе, а не индивидуально, притом элементами самоорганизации могут выступать не только сами субъекты, но и взаимодействие между ними как перманентное свойство. Самоорганизация представляет собой сложную и динамичную систему, включающую множество различных элементов, взаимодействующих друг с другом.[7] Самоорганизация раскрывает идею о том, что возникающие результаты, которые демонстрирует система, часто структурированы так, что систему можно рассматривать как организованную в несколько взаимодействующих подсистем.

Еще одна концепция-принцип, часто накладываемая на самоорганизацию – это адаптивность. Самоорганизующаяся система – это сложная адаптивная система, представляющая интерес в теории сложности. Как системы адаптируются к окружающей среде, чтобы поддерживать свою непрерывную функцию.[6]

Самоорганизация опосредована синергетическим эффектом взаимодействия элементов социально-экономической системы. Социально-экономические системы относят к сложным саморазвивающимся системам.

Институциональная самоорганизация является формой приспособления социально-экономических систем к условиям внешней среды и внутренних процессов развития с помощью адекватных институциональных структур.[3]

Синергетический подход характеризуется необратимостью. Синергетический аспект самоорганизации позволяет упорядочивать системы, находящиеся в хаотичной среде, которая выступает в качестве отправной точки, то есть самоорганизация системы достигается с помощью возникновения порядка через хаос. [1] То есть через снижение энтропии и повышения упорядоченности элементов системы. Исходя из этого мы можем утверждать, что применение синергетического подхода актуально не просто в условиях неопределенности, а именно в хаотичной среде, где согласно модели Synefin (рис. 1), применяется ручное управление. Отсюда возникают вопросы, можем ли мы применить синергию, если система находится в хаосе и как ручное управление связано с синергетикой?

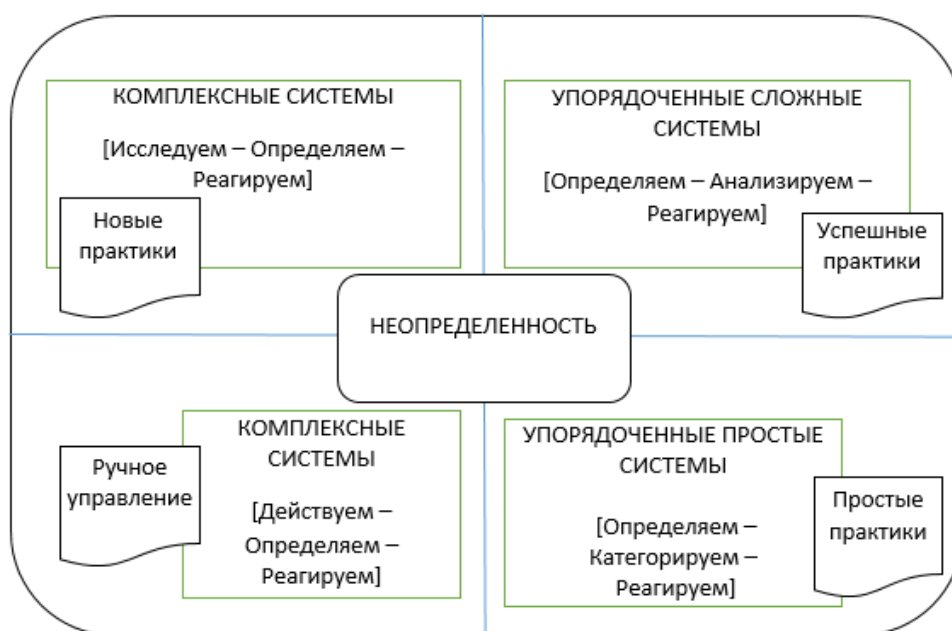


Рисунок 1 – Модель Synefin [5]

Модель Sunefin позволяет определять степень неопределенности и сложности системы на основе восприятия ситуации для принятия решений и необходима для определения среды существования системы, соответственно для определения сложности проблем и выработки по ним решений. Каждый уровень сложности и неопределенности порождает свои решения и способы «распутывания клубка проблем» – определения причинно-следственных связей.[5]

Синергетический подход характеризуется внутренними процессами для получения потенциала развития сложной системы. Сложная система характеризуется отсутствием набора правил и возможно хаосом, либо наличием определённых правил, недостаточных для описания всей системы. Как утверждалось ранее, у синергии отправная точка – это состояние хаоса. «Самоорганизующаяся система «накапливает» изменения, которые носят необратимый характер и в результате этого появляется новая структура, или порядок.» [2]

Большое значение в синергетике придается отсутствию равновесия системы, т.к. это стимулирует новый уклад. В этом случае системы должны быть открытыми по отношению к экстермальным факторам. [2]

Проблема самоорганизации социально-экономической системы заключается в политических и экономических факторах, в результате воздействия которых системы может ставить и достигать осознанную цель без образования новых связей между элементами системы. [4] Самоорганизация может проявляться при поощрении как отрицательной, так и положительной обратной связи. В первом случае вырабатывается иммунитет по отношению к ошибкам, появившимся в ходе реализации инициатив, во втором случае поддерживаются инициативы.

Особенность саморазвивающиеся системы включают в себя не только какие-либо элементы (объекты и субъекты), но и историю изменения состояний этих элементов, а также социокультурные условия [2]. Особенность высказывания состоит в том, что система постоянно изменяема, а значит в любой момент изменения состояния элементов системы и изменения условий их взаимодействия может возникнуть синергия. То есть система выступает в качестве живого организма, который имеют свою траекторию развития и упадка. Притом, сравнение социально-экономических систем с живыми системами упоминается довольно часто.[2]

В качестве выводов можно выделить следующие принципы самоорганизации:

- Принцип возникновения из хаоса;
- Принцип синергии;
- Принцип адаптивности;
- Принцип «коллективности»;
- Принцип обратной связи.

Благодарности

Исследование проводится при поддержке The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK), The Department of Science Fellowships & Grant Programs (BİDEB), 2221 – Fellowship Program for Visiting Scientists and Scientists on Sabbatical Leave (2022/3).

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арефьева Н.Т. Синергетика как методология социокультурного прогнозирования // Вестник МГУКИ. 2009. №6. – с. 27-32.
2. Асаул В. В. Самоорганизация в живых и неживых системах // ЭВР. 2009. №4. – с. 29-34.

3. Дерябина М.А. Теоретические и методологические основания самоорганизации // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2017. №5. – с. 95-103.
4. Серков Л.Л. Моделирование самоорганизации образовательных процессов // Экономический анализ: теория и практика. 2009. №11. – с. 50-54.
5. Nachbagauer A. Managing complexity in projects: Extending the Cynefin framework //Project Leadership and Society. – 2021. – Т. 2. – С. 100017.
6. O’Sullivan D. Complexity theory, nonlinear dynamic spatial systems. – 2009.
7. Willshaw D. Self-organization in the nervous system //Cognitive systems: Information processing meet brain science. – 2006. – С. 5-33.

УДК 338.22.01
ББК 65.050

Попелнуха О.В.
ст. преподаватель РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия
Филиппов И.И.,
студент РГЭУ (РИНХ), СЕР-141
г. Ростов-на-Дону, Россия
akinfeev58@gmail.com

ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ КАК ТЕНДЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА

Аннотация: В данной научной статье обсуждается феномен персонализации, ее роль в электронной коммерции и влияние на нее конфиденциальности рядового пользователя.

Ключевые слова: персонализация, конфиденциальность, личная информация, обслуживание.

В последнее время популярность электронной коммерции обеспечивает удобную жизнь для потребителей. Однако большое количество информации, предоставляемой с веб-сайтов, приводит к тому, что покупатели сталкиваются с трудностями обработки информации при принятии решения о покупке. Информационная перегрузка также приводит к тому, что клиентам трудно сделать выбор между различными вариантами. Персонализированные рекомендательные системы обращают внимание на то, чтобы предоставить клиентам более актуальную информацию для облегчения их решения о покупке. Такие персонализированные системы предоставляют клиентам преимущества для эффективного поиска персонализированных продуктов и услуг. Компании также выигрывают от такой системы, которая более точно прогнозирует поведение потребителей и приносит более высокий объем продаж и доход.

Готовность потребителей делиться своей личной информацией и получать персонализированные услуги имеет жизненно важное значение для разработки персонализированных рекомендательных систем. На самом деле компаниям необходимо собирать много информации от клиентов для предоставления персонализированных услуг, однако клиенты часто неохотно делятся такой персонализированной информацией с компаниями. Проблема конфиденциальности является самой большой проблемой клиентов при обмене персонализированной информацией, поскольку большое количество персонализированной информации о лицах собирается, получается и продается третьим сторонам ненадлежащим образом. Забота о конфиденциальности и беспокойство об использовании личных данных третьими лицами приводят к тому, что

клиенты предпочитают защищать свои личные данные и не делиться ими.

Парадокс персонализации-конфиденциальности возник из-за того, что клиенты, как правило, получают выгоду от персонализированных услуг, предоставляемых веб-сайтами, но также опасаются нарушения их личной конфиденциальности. Следовательно, цель этого исследования состоит в том, чтобы изучить чувствительные отношения между персонализированным обслуживанием и заботой о конфиденциальности, когда человек использует персонализированную рекомендательную систему.

Теория исчисления конфиденциальности утверждала, что намерение людей раскрывать личную информацию будет зависеть от сравнения предполагаемых рисков и ожидаемых выгод. Личная информация рассматривается как товар, которым можно торговать между клиентами и веб-сайтами. Потребитель оценивает выгоду от предоставления информации, такой как информация о конфиденциальности и личные данные, и риск беспокойства о вторжении в частную жизнь. Как только человек осознает, что выгоды от предоставления информации выше, чем риски, у него появится более высокая готовность поделиться своей личной информацией и предпочтениями с другими. Следовательно, на готовность предоставить личную информацию положительно влияет воспринимаемая ценность персонализированного обслуживания.

Преыдушие исследования показали, что, когда потребитель осознал выгоду, которую может принести раскрытие личной информации, он, как правило, меньше беспокоился о вопросах конфиденциальности. В этой ситуации потребители предпочитают раскрывать свою индивидуальную информацию для обмена потенциальными выгодами. Исследования также обнаружили доказательства того, что потребители более склонны раскрывать свою личную информацию, если они могут получить предложения или скидки за предоставление личной информации. Таким образом, воспринимаемая ценность персонализированного обслуживания будет положительно зависеть от воспринимаемой выгоды от раскрытия информации.

Теория расчета конфиденциальности также предполагает, что риск конфиденциальности повлияет на вероятность намерений потребителей в отношении конфиденциальности и поведение потребителей. Воспринимаемая неопределенность приводит к тому, что клиенты воспринимают риски раскрытия личной информации ненадлежащим и несанкционированным образом, например, использование внутренним персоналом, преднамеренный доступ и продажа третьим лицам. Такое несанкционированное раскрытие информации позволяет потребителям страдать от возможных рисков из-за раскрытия личной жизни в открытом доступе без ведома. Можно сделать вывод, что на воспринимаемую ценность персонализированного обслуживания негативно повлияет предполагаемый риск раскрытия информации.

Персонализация предоставляет клиенту индивидуальные услуги в соответствии с их личными предпочтениями и потребностями. Лояльность клиентов также развивается за счет удовлетворения персонализированных потребностей клиентов. В последнее время рекомендательная система предоставляет клиентам персонализированные рекомендации и информацию, помогая им принять решение о покупке в интернете. Рекомендательные системы могут предоставлять релевантную информацию и предложения клиентам на основе их предпочтений и поведения клиентов. На основании предыдущей истории покупок система рекомендует товары/услуги, которые могут заинтересовать клиентов. Соответственно, клиенты могут получить точную информацию и сократить время поиска в процессе покупки. Персонализация приносит клиентам преимущества в снижении транзакционных издержек и затрат на поиск за счет предоставления клиентам полезной информации. Таким образом, система может завоевать лояльность и признание клиентов, положительно влияя на воспринимаемую выгоду.

Потребители предпочитают раскрывать свою демографическую информацию, а не личную информацию, такую как финансовая или идентификационная информация. Потребители обеспокоены возможными потерями и рисками после раскрытия их личной информации. В частности, развитие технологий мониторинга и поиска информации приводит к тому, что потребители все больше осознают, что личная неприкосновенность частной жизни недостаточно защищена и подвергается вторжению. Люди обеспокоены тем, что их личная информация используется не по назначению. Более высокие риски, воспринимаемые потребителями, приведут к тому, что клиенты будут больше беспокоиться о раскрытии информации. Следовательно, предполагаемый риск раскрытия информации уменьшается при должной заботе о конфиденциальности.

Для изучения реакции на различную степень персонализированного обслуживания и раскрытия личной информации был проведен опрос, состоящий из следующих вопросов:

1. Предоставляете ли вы свои личные данные различным сервисам (ФИО, дату рождения, номер телефона, адрес и т.п.)?
2. Влияет ли на ваше решение качество персонализированного обслуживания?
3. Ожидаете ли вы от сервисов, что они сами предугадают ваши потребности?
4. Опасаетесь ли вы утечки ваших персональных данных?

По результатам опроса (рис. 1) выяснилось, что 88% людей предоставляют свои личные данные, 70% опрошенных утверждают, что на их решение влияет качество персонализированного обслуживания. 76% посетителей сайтов ожидают, что компании предугадают их потребности, и взамен этого готовы предоставлять информацию о себе, а 68% опрошенных опасаются утечки своих персональных данных.



Рисунок 1 – Результаты опроса о раскрытии личной информации

Результаты говорят о том, что забота о конфиденциальности и качество обслуживания положительно влияют на готовность людей предоставлять свои персональные данные.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барден Ф. Взлом маркетинга: Наука о том, почему мы покупаем // Пер. с англ. И.Антипкиной - 5-е изд.- М: Манн, Иванов и Фербер. - 2018. - 304 с.

2. Королева Л.А., Матина В.С. Технология персонализации как способ повышения эффективности стратегии продвижения бренда // *Фундаментальные исследования*. – 2017. – № 8-1. – С.169-173.
3. Давыденко Е.А. Персонализация предложения бренда как один из основных трендов современного маркетинга // *Бренд-менеджмент*. – 2020. – №4. – С.294–301.
4. Козориз А.В. Проблема персонализации в маркетинговых решениях современных компаний: роль чат-ботов // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. – 2019. – С.649-656.
5. Манн И.Б. Маркетинг без бюджета. 50 работающих инструментов // 5-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер. – 2017. – С.296.

Савченко К.Н.,
учитель истории,
МБОУ СОШ №11 им.Ф.Ф.Ушакова,
г. Кропоткин, Россия
fasayug@mail.ru

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Аннотация: В статье исследуется текущее законодательство, регулирующее инвестиционную политику Российской Федерации в Краснодарском крае, перспективы развития экономики отдельных регионов России в ближайшем будущем.

Ключевые слова: инвестиционная деятельность, инвестиционный проект, инвестиционная политика инвестиционный климат, инвестиционный потенциал региона.

Инвестиционная политика государства реализуется во всех субъектах Российской Федерации и преследует определенные цели : поддержка создания новых рабочих мест, увеличение конкурентоспособности бизнеса, устойчивый экономический рост, развитие и повышение качества жизни соотечественников.

Для привлечения инвестиций и их целенаправленного использования государственные органы должны обладать определенными экономическими навыками в государственном и региональном управлении. Хороших результатов в этом направлении можно добиться, опираясь на опыт стран с развитой экономикой и в оценке будущих положительных или отрицательных эффектов направлений расширения капитала, применения новейших концепций устойчивого развития и многокритериальных методов поиска и выбора альтернативных решений.

Поэтому для того, чтобы выявить возможности повышения инвестиционной привлекательности и направлять инвестиционные потоки к проблемным отраслям и областям бизнеса необходимо развивать целенаправленное инвестирование, стратегию поглощения и минимизацию потенциальных факторов риска. Для этого необходимо провести комплексный анализ региона, который состоит из трех основных блоков: макроэкономического анализа; анализа инвестиционного климата; анализа инвестиционной стратегии [1]. В целях развития экономики на национальном и региональном уровнях осуществляется инвестиционная деятельность, для регулирования которой государство разрабатывает и утверждает инвестиционную политику на уровне субъектов Федерации.

Инвестиционная политика, как целенаправленная деятельность государства по регулированию инвестиционной деятельности, осуществляется для достижения установленных целей социально-экономического развития общества. Для любой страны, условие стабильности и экономической безопасности является способность отдельных регионов и страны в целом быстро реагировать на изменяющиеся условия внешней среды, адаптировать свои стратегии социально-экономического развития, используя инструменты для инвестиционного развития экономики. В этой связи, региональная инвестиционная деятельность имеет особое значение для развития национальной экономики, которая, в свою очередь, во многом определяет конкурентоспособность страны в целом. Сегодня в условиях нестационарной экономики грамотное управление и повышение качества инвестиций являются одним из необходимых средств обеспечения условий для выхода из текущего экономического кризиса, структурных сдвигов в национальной экономике, обеспечения устойчивого инновационного развития, повышения качества экономической деятельности [2].

Регулирование инвестиционной деятельности в Краснодарском крае реализуется в нескольких нормативных направлениях: первое нормативное направление – это законы Краснодарского края принятые Законодательным Собранием Краснодарского края, второе направление – это постановления главы администрации Краснодарского края, которые расширяют и углубляют законодательство, третье – это распоряжения главы администрации Краснодарского края и четвертое – приказы исполнительного органа государственной власти Краснодарского края [3]

Проанализируем каждое из направлений: на уровне законодательства инвестиционная деятельность регулируется в первую очередь Законом Краснодарского края от 2 июля 2004 года № 731-КЗ «О стимулировании инвестиционной деятельности в Краснодарском крае» [4], в котором определены положения об инвестициях, конкретизировано представление об уполномоченном органе исполнительной власти Краснодарского края в области инвестиций и инвестиционной деятельности, дано определение инвестиционного соглашения, инвесторах, капитальных вложениях, выделен пункт о сопровождении инвестиционного проекта, инвестиционном проекте, приведены расчетные сроки окупаемости инвестиционного проекта, сделано обобщение стратегических инвестиционных проектов, дано определение инвестиционного меморандума. Непосредственно инвестиционной деятельности в данном законе касаются статьи с 3 по 13, в которых говорится об основах правового регулирования инвестиционной деятельности в Краснодарском крае, основных объектах капиталовложений, информационной поддержке инвесторов, методах стимулирования инвестиционной деятельности, возможности инвесторам претендовать на получение государственной поддержки, бюджетные инвестиции для юридических лиц, не являющимся государственными и муниципальными учреждениями, о предоставлении льгот в налоговой службе, субсидий, инвестиционного налогового кредита, государственных гарантий Краснодарского края, даны условия и порядок присвоения инвестиционному проекту и лишения инвестиционного проекта статуса одобренного инвестиционного проекта, так же инвестиционной деятельности посвящены статьи с 17 по 21, в них даны гарантии прав как российских, так и иностранных инвесторов и способы их защиты, способы обеспечения и контроля стабильных условий деятельности инвесторов, мониторинг за реализацией инвестиционного проекта. В Законе Краснодарского края от 29 апреля 2008 года № 1465-кз «О стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года», утверждается Стратегия социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года, конкретно инвестиционной деятельности посвящена статья 5.1 в ней даны положения о реализации инвестиционной политики Краснодарского края.

Существуют законодательные и нормативные акты Краснодарского края, косвенно имеющие отношение к инвестиционной деятельности в том числе: Закон Краснодарского края от 26 ноября 2003 года № 620-КЗ «О налоге на имущество организаций», Закон Краснодарского края от 6 февраля 2008 года № 1378-КЗ «Об установлении ставки налога на прибыль организаций для отдельных категорий налогоплательщиков краснодарского края», Закон Краснодарского края от 13 марта 2008 года № 1411-кз «О порядке предоставления государственных гарантий краснодарского края», Закон Краснодарского края от 28 ноября 2014 года № 3061-кз «О внесении изменений в закон краснодарского края «О стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года», Закон Краснодарского края от 28 ноября 2014 года № 3056-КЗ «О внесении изменений в закон Краснодарского края «О стимулировании инвестиционной деятельности в Краснодарском крае», Закон Краснодарского края от 06 ноября 2015 года № 3263-КЗ «О внесении изменений в статьи 1 и 3.1 закона краснодарского края «о предоставлении юридическим лицам земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности, в аренду без проведения торгов для размещения (реализации) масштабных инвестиционных проектов, объектов социально-культурного и коммунально-бытового назначения», Закон Краснодарского края от 08 апреля 2016 года № 3375-кз «О внесении изменений в статью 1 закона краснодарского края «О предоставлении юридическим лицам земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности, в аренду без проведения торгов для размещения (реализации) масштабных инвестиционных проектов, объектов социально-культурного и коммунально-бытового назначения» [4], Закон Краснодарского края от 6 мая 2016 года № 3396- кз «О внесении изменений в закон краснодарского края «Об установлении ставки налога на прибыль организаций для отдельных категорий налогоплательщиков краснодарского края», Закон Краснодарского края от 06 мая 2016 года № 3397-кз «О внесении изменений в закон Краснодарского края «О стимулировании инвестиционной деятельности в Краснодарском крае» и закон Краснодарского края «О внесении изменений в закон Краснодарского края «О стимулировании инвестиционной деятельности в Краснодарском крае», Закон Краснодарского края от 06 мая 2016 года № 3398-кз «О внесении изменений в закон краснодарского края «О налоге на имущество организаций», Закон Краснодарского края от 31 марта 2014 года № 2934-кз «О внесении изменений в закон краснодарского края «О бюджетном процессе в краснодарском крае».

Вторым направлением регулирования инвестиционной деятельности в Краснодарском крае являются постановления главы администрации края. В которых рассматривается: порядок рассмотрения и согласования инвестиционных проектов; активизация процесса привлечения инвестиций в экономику края, создание оптимальных условий для инвесторов, сокращение сроков согласования проектной документации по размещению и строительству и реконструкции объектов на территории края [4]; порядок проведения проверки инвестиционных проектов на предмет эффективности использования средств краевого бюджета, направляемых на капитальные вложения; утверждаются Правила проведения проверки инвестиционных проектов; дана методика оценки эффективности использования средств краевого бюджета; конкретизирован порядок ведения реестра инвестиционных проектов, исполнительным органам государственной власти Краснодарского края; утвержден порядок согласования проектов решений уполномоченного органа о предоставлении инвестиционного налогового кредита с финансовым органом Краснодарского края; предписано уведомлять министерство финансов Краснодарского края об исполнении обязанности по уплате инвестиционного налогового кредита или о принятии решения уполномоченным органом о его досрочном прекращении; утвержден порядок принятия

решения о соответствии масштабного инвестиционного проекта, объекта социально-культурного или коммунально-бытового назначения критериям, установленным законом Краснодарского края от 4 марта 2015 года № 3123-кз; улучшение инвестиционного климата в Краснодарском крае; создание благоприятных условий для увеличения притока прямых инвестиций в экономику Краснодарского края; порядок формирования и использования бюджетных ассигнований инвестиционного фонда Краснодарского края; реализация инвестиционных проектов, осуществляемых на принципах государственно-частного партнерства [4].

Существуют постановления, регулирующие специфические инвестиционные отношения, в которых рассматривается: примерная форма договора о предоставлении государственной гарантии Краснодарского края; форма государственной гарантии; форма договора банковской гарантии; форма банковской гарантии, форма договора поручительства; форма договора залога движимого имущества, форму договора ипотеки; утверждение Порядка принятия решений высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края, предусматривающих случаи заключения договоров (соглашений) о предоставлении субсидий из краевого бюджета юридическим лицам, указанным в пунктах 1 и 8 статьи 78 Бюджетного кодекса Российской Федерации, соглашений о государственно-частном партнерстве, концессионных соглашений на срок, превышающий срок действия утвержденных лимитов бюджетных обязательств.

Следующим направлением регулирования инвестиционной деятельности в Краснодарском крае являются Распоряжения главы администрации края, в которых рассматриваются: инвестиционные предложения Краснодарского края; реализация Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года, утвержденной Законом Краснодарского края от 29 апреля 2008 года № 1465-КЗ, а также в соответствии с Законом Краснодарского края от 2 июля 2004 года № 731- КЗ «О стимулировании инвестиционной деятельности в Краснодарском крае»; привлечение инвестиций в экономику Краснодарского края; продвижения инвестиционного потенциала отраслей экономики и муниципальных образований Краснодарского края; утверждение плана мероприятий и образовании рабочей группы по внедрению в Краснодарском крае лучших управленческих практик национального рейтинга состояния инвестиционного климата; улучшение отдельных составляющих инвестиционного климата и совершенствования управленческих процессов и регулятивных процедур, направленных на создание благоприятных условий осуществления предпринимательской деятельности в Краснодарском крае [4]. Также здесь раскрыты: утверждение плана мероприятий и образовании рабочей группы по мониторингу результатов внедрения в Краснодарском крае стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе; обеспечение благоприятного инвестиционного климата в Краснодарском крае; продвижение инвестиционного потенциала Краснодарского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»; реализация Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года, утвержденной Законом Краснодарского края от 29 апреля 2008 года № 1465-КЗ, в целях привлечения инвестиций в экономику Краснодарского края, продвижения инвестиционного потенциала отраслей экономики Краснодарского края и муниципальных образований Краснодарского края.

Кроме этого, в рамках инвестиционной деятельности на Кубани, в распоряжениях главы регулируется: обеспечение оперативного доступа потенциальных инвесторов и соискателей инвестиций к информации об инвестиционном потенциале Краснодарского края; инвестиционный меморандум Краснодарского края; улучшение инвестиционного климата на территории Краснодарского края; инвестиционные уполномоченные в

муниципальных образованиях Краснодарского края; повышение эффективности реализации мер, направленных на улучшение инвестиционного климата в Краснодарском крае.

Заключительным направлением регулирования инвестиционной деятельности в Краснодарском крае являются Приказы исполнительного органа государственной власти края, в которых рассматриваются: установление сроков представления отчетности о ходе реализации инвестиционного проекта; предоставлены сроки предоставления отчетности за первый квартал, полугодие, девять месяцев календарного года представляемого субъектом инвестиционной деятельности, которому предоставлено право на государственную поддержку, не позднее 30 дней по окончании отчетного периода и отчетность за календарный год представляемая субъектом инвестиционной деятельности, которому предоставлено право на государственную поддержку, не позднее 90 дней по окончании календарного года; утверждение Положения о Единой системе инвестиционных предложений Краснодарского края; оптимизация процесса привлечения инвестиций в экономику Краснодарского края [4]; утверждение методических рекомендаций по информационному наполнению специализированных разделов об инвестиционном потенциале отраслей экономики Краснодарского края официальных сайтов органов исполнительной власти Краснодарского края и Инвестиционных порталов муниципальных районов и городских округов Краснодарского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» [5].

Таким образом, проводимая в стране инвестиционная политика потенциально способна привести к росту инвестиционной активности в регионе и преодолению трудностей, вызванных нестабильными условиями развития экономики Российской Федерации.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Procedia Engineering Methods of Determining the Region's Investment Strategy. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877705817313267>
2. OPEN ACCESS. Eurasian Journal of Analytical Chemistry. Regional Investment Policy: Analysis and Assessment of the Investment Environment State. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.eurasianjournals.com/Regional-Investment-Policy-Analysis-and-Assessment-of-theInvestment-Environment,76290,0,2.html>
3. Стеценко А.А., Махова А.В. Регулирование инвестиционной деятельности в России на федеральном уровне // Профессионал года 2019. – 2019. – С. 61-66. [Электронный ресурс]. – URL: <https://naukaip.ru/wp-content/uploads/2019/08/%D0%9A-177.pdf> 104 - Economy and BusinessJournal of Economy and Business, vol. 8, 2019
4. Департамент инвестиций и развития малого и среднего предпринимательства Краснодарского края. [Электронный ресурс]. – URL: <http://old.kubaninvest.ru/minist487>
5. The Foreign Investment Regulation Review // THE LAW REVIEWS. – Edition 6 RUSSIA. [Электронный ресурс]. – URL: <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-foreigninvestment-regulation-review-edition-6/1174909/russia> REGULATION OF INVESTMENT ACTIVITIES AT REGIONAL

Сафронова И.Н., Тараненко А.П.
студенты 3 курса факультета управления
Нижегородский институт управления –
филиал РАНХиГС,
tatanchik25@mail.ru, safronova-i.n@yandex.ru
Трофимова Т.В.
к.э.н., доцент Нижегородского института
управления – филиала РАНХиГС,
г. Нижний Новгород, Россия
tatyana-777vv@yandex.ru

БИРЮЗОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ТРЕНД РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

Аннотация: В статье описывается бирюзовый метод управления компаниями и организациями. Дается четкое понятие бирюзовых организаций, обозначаются плюсы и минусы такого управления. Также рассматривается несколько Российских компаний, которые внедрили в своё управление метод бирюзовых организаций, описывается их опыт и достижения.

Ключевые слова: бирюзовые организации, методы управления, коллективные предприятия, самоуправление, трудовой коллектив, горизонтальное управление.

Бирюзовые организации – это парадигма управления проектом, компанией или любой другой формой организации труда. Это ответ на меняющиеся экономические условия. Важность знаний и инноваций в промышленности и сфере услуг растет. Старая парадигма организации труда не позволяет достичь желаемых результатов. Вертикальная или рассредоточенная структура без возможности свободного распоряжения направлением деятельности отдельных сотрудников не позволяет внедрять инновации. Вертикальная структура убивает любые нетипичные действия. Дисперсная структура, напротив, дает свободу действий, но не приводит к высокому уровню целевых показателей. В статье постараемся объяснить, что такое бирюзовые организации и как они решают многие предыдущие проблемы.

В идее бирюзовых организаций есть своего рода отрицание централизованного управления. Сотрудникам должна быть предоставлена определенная свобода для выполнения своих задач. Кроме того, в отличие от рассредоточенного управления, где задачи навязываются заранее, сотрудники имеют возможность самостоятельно определять свои задачи и их приоритеты.

Бирюзовая организация характеризуется самоконтролем и самоорганизацией. В парадигме этого типа часть контроля над рабочим процессом передается людям. Людям, которые в то же время являются теми, кого затрагивают эти проблемы, т.е. сотрудникам.

При внедрении бирюзового стиля и сознания в организации можно столкнуться с определенными трудностями. Иногда в значительной степени, а в других случаях затруднений будет очень мало, и все пройдет гладко, потому что люди различаются по уровню сознания. Если менеджеры по персоналу, руководители и директора не поймут этого, то придется обсуждать теорию, не испытывая реальных изменений.

Таблица 1 – Преимущества и угрозы бирюзовых организаций

Преимущества для сотрудников	Преимущества для организаций	Угрозы
Они заботятся о балансе между работой и личной жизнью.	В компании есть команда, которая самостоятельно управляет собой в плане работы и отдыха. Она заботится о людях, защищая их от выгорания и переутомления. Это приводит к уменьшению количества увольнений и повышению удовлетворенности работой	В компании руководство может иметь доминирующий Бирюзовый уровень, а сотрудники - нет. То же самое касается и уровня команды - часть ее может быть бирюзовой, а другая - нет. Это приведет к некоторым недоразумениям.
Они гибкие и открытые к изменениям, не испытывают стресса от них или необходимости развития - наоборот, они стремятся к нему.	Люди не привязаны жестко к своим задачам и иерархии. Они открыты, не боятся перемен и не создают сопротивления. Благодаря этому изменения происходят быстрее.	Под ярлыком больших перемен может скрываться эгоизм и стремление быть лучше других. Описанная Бирюзовая организация может стать слишком «новомодной» - с одной стороны, создавая приятную атмосферу, а с другой стороны, все разрушается из-за отсутствия порядка.
Они не сосредоточены на прибыли, цифрах. Главное - это люди, видение, идеи и развитие.	Люди не борются друг с другом, не соревнуются в крысиных бегах, а поддерживают друг друга. Это повышает доверие, которое ведет к инновациям.	Не все достаточно зрелы, чтобы перестать проверять свою работу по проценту выполненных стратегических планов. Трудно оставаться сосредоточенным без каких-либо целей. Все может размыться, что приведет к лени.

Первоначально идея такого типа организации труда была описана Фредериком Лалу в его книге «Работать по-другому». Он показал, что, согласно психологическим исследованиям, определенная степень свободы работников позволяет повысить производительность труда за счет саморегуляции и самоконтроля. Опыт использования бирюзовых организаций давно применяют за рубежом [1].

Например, Компания Morningstar – это агропромышленный комплекс пищевой промышленности, специализирующийся на помидорах. Компания обрабатывает около 25% производства томатов в Калифорнии и поставляет 40% промышленной томатной пасты и нарезанных кубиками помидоров на рынки США.

Она была основана в 1970 году Крисом Руферомсо штаб-квартирой в Вудленде, штат Калифорния. У компании нет политики надзорного управления, и Руфер говорит, что она работает на «самоуправлении». Компенсация основана на экспертных оценках, когда сотрудников поощряют к инновациям, и они сами определяют должностные обязанности – ключевая характеристика бирюзовых организаций. Работники могут даже принимать решения о покупке оборудования после общения с экспертами.

Менеджер в бирюзовой организации – это человек, который дает общее направление всей деятельности. Его роль заключается в том, чтобы быть скорее наставником и ментором, чем менеджером. Как показывает практика, многие технологические компании предпринимают шаги к тому, чтобы стать бирюзовыми организациями. Они видят в этом потенциал для своих инноваций.

Ярким примером бирюзовой организации в России является компания «Вкусвилл». Организация очень оперативно и грамотно разрешила проблему просрочки товаров на полках магазинов. Было проведено совместное собрание руководства и продавцов и на нём было выяснено, как можно поспособствовать решению проблемы. Санкции, как говорят руководители – не имели бы большого влияния на решение проблемы.

Продавцы честно сказали, что покупатели путаются в подсчётах срока годности. Производитель указывает на таре дату изготовления, а окончание срока годности необходимо высчитывать самостоятельно. Руководство обратилось к поставщикам с просьбой указывать две даты рядом. Большинство поставщиков выполнили просьбу руководства «Вкусвилл», а с теми, кто не пошёл на встречу – пересмотрели сотрудничество.

Цифровой контроль организация решила с помощью камер видеонаблюдения. Сами работники предложили этот вариант и сочли самым эффективным в разрешении проблемных ситуациях. Аналитическая программа фиксирует и определяет проблемную ситуацию, отправляет в магазин и разбор происходит мгновенно.

Компания также делает огромную ставку на доверие. Это приводится в методах доставки товара в ночное время суток. Водитель имеет полную свободу: он может открыть дверь и свободно перемещаться по магазину. При подсчётах недостачи и видеозаписях выявиться виновный. Поэтому руководство не боится давать свободу, так как они окружают себя честными и проверенными сотрудниками и поставщиками.

Также организация решает проблему простой логистики товара с помощью свободных действий сотрудников магазина. Они сами решают куда можно выставить товар и в конце месяца на специальной доске размещаются фото выкладки групп товаров в сравнении с уровнем продаж. Таким образом определяется удобное и выгодное расположение товара для своей ниши.

Ещё одним живым примером бирюзовой организации является отделение Сбербанка. История перевоплощения началась с нескольких подмосковных офисов. В итоге был создан серийный фильм «Дневник бирюзы». В первой серии фильма сотрудники 115 офиса Сбербанка в Балашихе рассказывают, как восприняли новость о том, что в их отделении внедряются принципы Бирюзовой организации. Интересен рассказ о том, что один из будущих сотрудников при собеседовании столкнулся с тем что ему задали вопрос: Если клиент позвёт вашего руководителя, а вы знаете что в нашем отделении руководителей нет – все равны. Что вы будите делать? Ответ был следующим: возьму ответственность на себя и попробую помочь клиенту. Также в фильме рассказывают о том, что с внедрением технологий бирюзовых организаций сотрудники стали проводить еженедельные собрания и за основу повестки взяли чтение книг по саморазвитию. Тем самым они «развязали руки» и сотрудник – консультант вправе мог решить проблему, выходящую за рамки его обязанностей. Так сотрудница смогла помочь мужчине, данные которого были в другом отделении банка и были им не доступны. В итоге клиент ушёл довольный и оставил положительный отзыв.

Таким образом, изучив бирюзовые организации, мы можем наблюдать, что внедрение методов бирюзы даёт перспективное развитие компании. Сотрудники, работающие с потенциальным клиентом, более точно понимают плюсы и минусы продаваемого продукта, услуги и т.д. Поэтому важно давать возможность улучшения и развития организации с самых низов. Устранение большого количества проблем и экономия ресурсов – это огромные плюсы бирюзовой организации. Поэтому многие компании сейчас пересматривают свою структуру и вводят методы бирюзовых компаний.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Позднякова Ж.С., Горяйнова Н.М. Бирюзовые компании как тренд XXI века // www.elibrary.ru. – 2021.
2. Чуланова О.Л. Бирюзовые организации в России и за рубежом: концептуальные подходы и практические результаты // cyberleninka.ru. – 2017.
3. Сайт Российской академии народного хозяйства и государственной службы [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://ibda.ranepa.ru/mba_articles/biryuzovye-organizatsii-v-rossii-opyt-vkusvill/ (дата обращения: 16.02.2022).
4. Сайт Test work [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://testwork.io/blog/biryuzovaya-kompaniya/> (дата обращения: 16.02.2022).
5. Сайт Neo HR [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://neohr.ru/korporativnaya-kultura/article_post/dnevnik-biryuzu-kak-sberbankstanovitsya-organizatsiyey-budushchego (дата обращения: 16.02.2022).

УДК 332.1
ББК 65.050

Солиева Л.Ф.
к.э.н., доцент кафедры
менеджмента и маркетинга
Российско-Таджикского (Славянского) университета
г. Душанбе, Республика Таджикистан
lola.solieva@bk.ru

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ПРОФЕССИЙ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ

Аннотация: В статье исследуются проблема оттока внешней трудовой миграции среди молодежи. Рассматривается развитие цифровой экономики Республики Таджикистан, цифровых профессий, как фактора снижения уровня внешней трудовой миграции среди молодого поколения. Проанализирована программа «Молодежь и миграция», компонент стратегии Корпуса милосердия Таджикистана на 2018-2023 годы.

Ключевые слова: Трудовая миграция, молодежь, цифровая экономика, микро-работа, аутсорсинг, информационно-коммуникационные технологии, цифровые профессии.

Внешняя трудовая миграция стала одним из существенных явлений Таджикистана за последние 20 лет, которая оказывает существенное влияние на все аспекты жизни населения страны: экономический, социальный, политический, демографический. Внешняя трудовая миграция поглощает огромное количество безработных, и по различным оценкам достигает 30-40% экономически активной части населения. Резкий рост внешней трудовой миграции в республике Таджикистан наблюдается, начиная с 1998 года. Главными факторами, выталкивающими рабочую силу из страны на внешний рынок труда, являются:

- низкая заработная плата в республике;
- высокий уровень безработицы, особенно среди молодежи;
- отсутствие финансовой возможности получить высшее образование (квалификацию, специальность) среди молодежи;

- бедность – развал прежней сферы занятости в результате структурных изменений экономики;

- культурная депривация и социальная стратификация, которые протекают в виде поляризации бедных и богатых.

Трудовая миграция за границу стала фактором, оказывающим решающее влияние на систему жизнеобеспечения практически подавляющего большинства семей в Таджикистане. При этом данное явление имеет как положительные, так и отрицательные последствия.

Трудовая миграция граждан республики имеет сезонный характер и ежегодно около 800 тысяч трудоспособных граждан выезжают на временную работу за рубеж.

В данной статье мы рассмотрим молодежь, как одну из категорий внешних трудовых мигрантов Республики Таджикистан, значение развития цифровых специальностей как фактора влияния на уровень ее снижения.

В Таджикистане и Узбекистане на законодательном уровне под «молодежью» понимаются лица в возрасте от 14 до 30 лет включительно.

Проблемой для стран Центральной Азии является возрастающая миграция молодежи с целью получения образования или для осуществления трудовой деятельности в других странах.

Во внешней трудовой миграции в основном принимает участие трудоспособное население в возрасте 17-62 года (мужчины) и 17-57 лет (женщины). Из общего количества трудовых мигрантов 564,4 тысячи человек или 84,1% составили мужчины и 106,4 тысячи человек или 15,9% - женщины. По возрастной структуре в основном это молодежь в возрасте 17-29 лет – 262,8 тысячи человек или 39,2%. Лица в возрасте 30-39 лет составили 256,6 тысячи человек (38,3%) и 40 лет и старше составили 151,3 тыс. человек (22,6%).

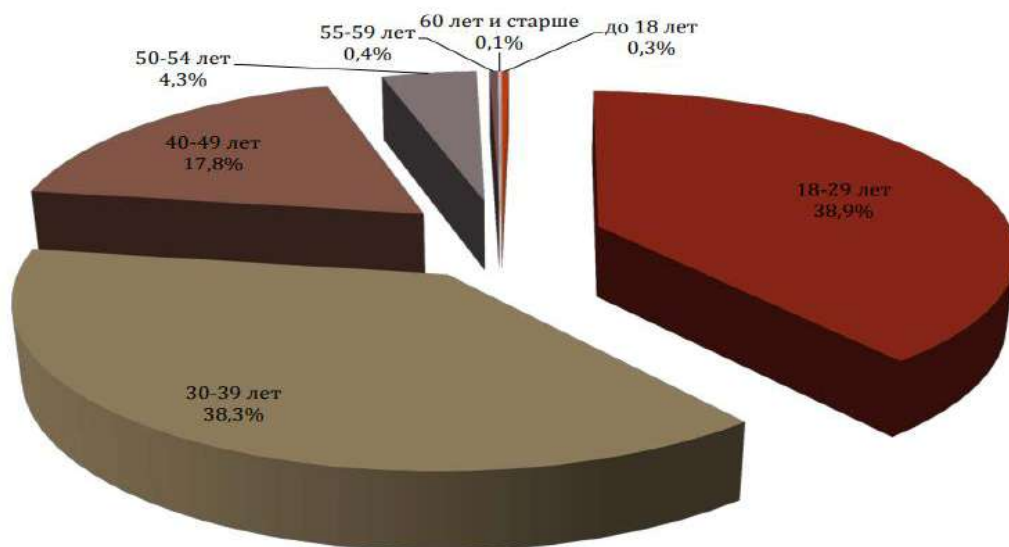


Диаграмма 1. Численность граждан Республики Таджикистан, выезжающих на работу в другие страны по полу и возрасту (учет по миграционным карточкам за 2019-20 гг.)

Как показывает диаграмма 1, около 40% внешних трудовых мигрантов попадают под категорию «молодежь».

Развитие цифровой экономики в Республике Таджикистан, дало толчок появлению новых профессий, где нет необходимости иметь высшее профессиональное образование и определенных возрастных ограничений.

Согласно концепции цифровой экономики в республике Таджикистан, глобальные процессы цифровой трансформации постоянно ускоряются, охватывая все

новые и новые области человеческой деятельности. Также ускоренными темпами происходит развитие новых «прорывных» технологий, верное применение которых определяет национальную конкурентоспособность в XXI столетии. Наблюдается смена парадигмы цифровой трансформации: если прежде ведущие страны мира рассматривали цифровые преобразования в рамках отдельных отраслей, то сегодня национальные экономики ведущих стран мира целиком переходят на цифровые рельсы. Эта новая парадигма ляжет в основу процесса цифровизации Республики Таджикистан.

Актуальность цифровых профессий обусловлена стремительным ростом и степенью вовлечения таджикского пользователя в мир цифровой экономики. Специалисты, работающие онлайн, более востребованы на рынке труда. Растущий запрос на «цифровые» профессии в Таджикистане вырос в 14 раз за последние 10 лет.

Также необходимо отметить, что толчком для развития электронной коммерции современных организаций Республики Таджикистан стал период пандемии COVID-19. Кризис действительно стал преодолением некоего разлома, критической точки, за которой открываются новые возможности и новое начало. Начало цифровой трансформации бизнеса в новых экономических реалиях и условиях. Для того, чтобы выжить многие компании стали создавать официальные страницы, продвигать свои товары и услуги, посредством SMM. Здесь же возникла необходимость в таких цифровых профессиях как SMM-специалист, копирайтер, графический дизайнер, web-аналитик и др.

Смежную интернет-профессию можно вести, будучи еще школьником, студентом – главное, правильно подобрать ее в соответствии со способностями, навыками и желаниями, что также приведет к их финансовой независимости и уже определенному опыту работы.

Как один из примеров развития цифровых профессий в Республике Таджикистан – фактора снижения внешней трудовой миграции среди молодежи – можно привести компонент «Молодежь и миграция» стратегии Корпуса милосердия Таджикистана на 2018-2023 годы.

Данная программа направлена на расширение прав и возможностей молодых людей, возможностей преодоления экономических и политических стрессов, внесение позитивного вклада в развитие сообществ, а также путем улучшения государственных услуг, поддерживающих миграцию и занятость, укрепления рыночных технических, трудовых и предпринимательских тренингов, стимулирования рынка труда для заполнения пробелов.

С этой целью Корпус милосердия Таджикистана в партнерстве с ЮНИСЕФ разработал и внедрил модель поиска источников воздействия для таджикской молодежи и подростков, не имеющих работы, образования или профессиональной подготовки. Поиск источников воздействия – это инклюзивная практика трудоустройства, с помощью которой компании в глобальных цепочках поставок намеренно нанимают и предоставляют возможности карьерного роста людям, которые имеют ограниченные перспективы для формальной занятости.

ЮНИСЕФ провел технико-экономическую оценку модели источников воздействия в Таджикистане, которая показывает, что, несмотря на относительно низкие навыки в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) среди подростков и молодежи в Таджикистане, страна имеет правильную бизнес-среду для внедрения ImpactSourcing (источник воздействия) в качестве решения для занятости молодежи.

Целью исследования являлось получение фактических данных о спросе и предложении на микро-работу и другие цифровые рабочие места в Таджикистане на уровне региональных, русскоязычных, и не русскоязычных предприятий. Кроме того,

данные исследования являются информационной основой для программы Корпуса милосердия Таджикистана о выборе востребованных цифровых навыков, программировании, микро-работы и разработки учебных модулей для проекта и ImpactHub.

Основываясь на выводах технико-экономического обоснования, ЮНИСЕФ в партнерстве с Министерством труда, миграции и занятости населения провел пилотный проект ImpactHub, ориентированного на создание молодежного пространства, которое будет обеспечивать обучение цифровым навыкам, консультациями по трудоустройству и нахождению рабочих мест для молодежи в микро-работе и других цифровых профессиях.

Молодежь Таджикистана могла бы предоставлять услуги на русском языке предприятиям во всех русскоязычных странах региона, а также аутсорсинг из стран, говорящих на фарси, на условиях конкурентоспособной стоимости рабочей силы.

Молодое и растущее население Таджикистана может быть источником рабочей силы для ряда стран Восточной Европы, большинство из которых имеют стареющее население и имеют низкие темпы роста населения, нуждающегося в низкой и неквалифицированной рабочей силе.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Материалы агентства по статистике трудовой миграции при Президенте Республики Таджикистан за 2019-2020 гг.
2. Стратулино Д., Умаров Ф. Материалы анализа цифрового рынка РТ, компонент «Молодежь и миграция» стратегии Корпуса милосердия Таджикистана на 2018-2023 годы.
3. Бабаджанов Р. Миграционная политика Таджикистана и механизм ее реализации в рамках стратегии сокращения бедности//Бизнес и политика.–2007.
4. Ульмасов Р.У., Парфенцева О.А. Миграция и рынок труда России и Таджикистана. Проблемы и перспективы. — Душанбе, 2010. 255 с.
5. Митрохин Н. Трудовая миграция из государств Центральной Азии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.strana-oz.ru>. 20.05.2016.

Суржиков М.А.

д.э.н., профессор РГЭУ (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия
2980135@mail.ru

Деревянская В.В.

магистрант РГЭУ (РИНХ), УП-821
rbielova.viktoria@mail.ru

Бондаренко А.С.

магистрант РГЭУ (РИНХ), УП-821
alya-bondarenko-1999@mail.ru

РЕЛОКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: У многих компаний появляется возможность расширить территорию своей деятельности, в связи с чем у руководства встает вопрос подбора сотрудников, которые смогут эффективно работать в новых филиалах. В данной статье рассмотрены современные подходы к использованию инструментов релокации как процессов встраивания команды в новую и непривычную среду, а также методы мотивации

персонала и членов их семей. Проведен анализ преимуществ и недостатков релокации в современных условиях как с позиции работодателей, так и с позиции сотрудников.

Ключевые слова: релокация, персонал, рабочий процесс, квалифицированный специалист, перемещение.

Новым филиалам компаний для бесперебойного протекания рабочего процесса требуется определенное количество персонала. На сегодняшний день работодателю становится труднее найти нужного и квалифицированного специалиста в крупных городах и их окрестностях. Одним из возможных выходов из данной ситуации может стать привлечение работников из других регионов. Такой способ перемещения сотрудника на новое место жительства, связанный с деловыми целями компании, и называется «релокация».

В основе данного термина лежит английское слово *relocation*, в переводе означает перемещение, пересадка и переселение, что позволило исследователям в области управления персоналом дать определение такому явлению как процессу мобильности персонала [5].

Частая причина релокации заключается в том, что компания открывает свой филиал или представительство в другом городе и для эффективной работы в нем требуются квалифицированные сотрудники, которые уже знакомы с деятельностью «головного офиса», имеющие представление о «философии фирмы», стратегии и корпоративной культуре. Основная обязанность сотрудника будет заключаться в проведении адаптации персонала, обучении или переобучении сотрудников, а также в контроле менеджмента качества [3].

Процесс релокации часто инициируется и самими сотрудниками. Основными причинами релокации могут выступать внешние факторы. Например, несоответствие климата общему самочувствию сотрудника, желание сменить место жительства (финансовые проблемы), семейные – переезд супруга/супруги в другой город, плохое самочувствие близких родственников, политические, налоговые факторы или культурно-религиозное не восприятие текущего места жительства. Самой распространенной причиной релокации является возможность карьерного роста.

Релокация бывает двух видов: краткосрочная и долгосрочная. К краткосрочному виду релокации относятся производственные командировки до 3-х месяцев с целью выполнения поставленных производственных задач. К долгосрочному виду релокации относится перемещение сотрудника на постоянную работу в другое подразделение [2].

Одним из преимуществ релокации является способность избежать синдром выгорания иначе говоря «засиживание» на одном месте.

В представленной таблице 1 отображены преимущества релокации персонала для работодателя и работника.

Таблица 1 – Преимущества релокации персонала для работодателя и работника¹

Плюсы для работника	Плюсы для работодателя
1) Шанс построить карьеру на новом месте работы (сотрудники зачастую соглашаются на релокацию, если компания предложит карьерный рост на новом месте)	1) Квалифицированные сотрудники компании формируют в филиалах новые коллективы и могут помочь привить корпоративные ценности

¹ Составлено авторами

2) Повышение заработной платы и получение дополнительных компенсаций	2) Персонал, работающий в новых условиях, может лучше сконцентрироваться на поставленных задачах.
3) Новый опыт работы	3) Помогает планировать карьерный рост сотрудника на длительную перспективу, так как это повышает лояльность персонала.
4) Шанс продемонстрировать свои навыки и способности	4) Формирование новых связей между персоналом
5) Расширение сферы знакомств и развитие коммуникативных навыков	5) Тестирование потенциала квалифицированных сотрудников, возможность раскрыть себя на новом рабочем месте.
6) Знакомство с новым регионом и его культурными ценностями	

Несмотря на представленные преимущества релокации существуют и отрицательные стороны. Так, для сотрудников часто процесс релокации связан с бытовыми проблемами, которые возникают в связи с переездом, потерей устоявшихся социальных связей и так далее.

Для работодателя также существуют риски, заключающиеся в том, что сотрудник может быть разочарован своим новым местоположением и может возникнуть риск увольнения, что принесет организации значительный убыток. Чтобы избежать данного риска, необходимо крайне скрупулезно обсудить все условия трудового договора и перспективы развития сотрудника заблаговременно [1].

Для организации релокации необходимо в первую очередь определиться с выбором кандидата. У выбранного сотрудника должно быть достаточно опыта и навыков. Не стоит забывать и об эмоциональном портрете, так как не каждый сможет с легкостью и быстро приспособиться к новым рабочим условиям. Если имеется несколько кандидатов на перевод в другое подразделение, то необходимо провести с каждым собеседование и сделать эффективный выбор. Но, как правило, кандидаты на релокацию формируются из кадрового резерва.

Преждевременное уведомление сотрудника о релокации является обязательным правилом. По трудовому законодательству это необходимо сделать не менее, чем за два месяца до самого переезда. Если же релокация сотрудника принципиальна, то организация вправе уволить сотрудника в случае отказа.

После заключения соглашения между работодателем и сотрудником на релокацию, происходит процесс подготовки трудового договора (контракта) и иных документов, в которых подробно прописаны условия работы, должность, оклад. Затем подписывается приказ о переводе, который заносят в трудовую книжку. Далее переводом занимается как правило отдел кадров, который организует перемещение сотрудника. Часто работодатель берет на себя ответственность поиска жилья, дополнительных социальных гарантий, возмещение некоторых материальных потерь в связи с перемещением и т.д. Не стоит забывать про дополнительный оплачиваемый отпуск в семь календарных дней для обустройства на новом месте.

В первую очередь работодателю необходимо познакомить работника с новыми коллегами, познакомить его с правилами поведения в подразделении и ключевым локальными нормативными актами, составить список всех важных имен с указанием номеров телефонов и электронных почт для быстрой связи, составить график работы и заранее обговорить обязанности.

Но не все вваливается на плечи организации. Сам перемещенный сотрудник должен быть вовлечен в процесс перевода, чтобы переход на новое место работы не был слишком стрессовым [4]. Если релокация связана с переездом в другой город, регион или даже в другую страну и является долгосрочной, то в первую очередь стоит решить, что делать со своим существующим жильем. Далее необходимо составить список вещей, которые могут пригодиться в другом городе.

Релокация сотрудников – один из оптимальных решений проблемы дефицита кадров. Она подразумевает перемещение человека в другую местность, включая смену места жительства в результате получения работы в другом городе или даже стране. Основная причина релокации персонала – недостаток специалистов в подразделении фирмы, открытом в новом городе. Релокация дает специалисту возможность построить карьеру в новых условиях, получить опыт работы, а также улучшить материальное положение и получить дополнительные социальные компенсации.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бармакова, Н. Современные методы подбора персонала // Кадровик.ру. – 2018. – №8. – С. 60-64.
2. Гончарова Л.А., Синайский Н.Ю. Оценка движения кадров в программах релокации // Экономика, экология и общество России в 21-м столетии: Сборник научных трудов 19-й Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 354-356.
3. Долженко Р.А. Инструменты релокации для мотивации менеджеров к переезду // Мотивация и оплата труда. – 2019. – №3. – С.170-176.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: Инфра-М, 2019. – 432с.
5. Релокация персонала: [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.stsgr.ru/federal-smi-about/relokatsiya-personala/>(дата обращения: 10.11.2022)

ОСНОВЫ АУДИТА: МЕТОДИКА И ПОДХОДЫ К ЕГО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ

Аннотация: В статье анализируется организационная структура органов государственной власти, контролирующих деятельность экономических субъектов, и рассматриваются методы аудита, используемые в процессе проверки организации

Ключевые слова: государственный финансовый контроль, аудит, ревизия, бухгалтерский учет и отчетность, бизнес-процесс.

За деятельностью организаций, осуществляющих предпринимательскую деятельность, в том числе в сфере внешней торговли, необходимо проводить четко организованный и методичный контроль.

В Российской Федерации сложилась организационная структура экономического контроля [1, с. 6], представленная на рисунке 1.

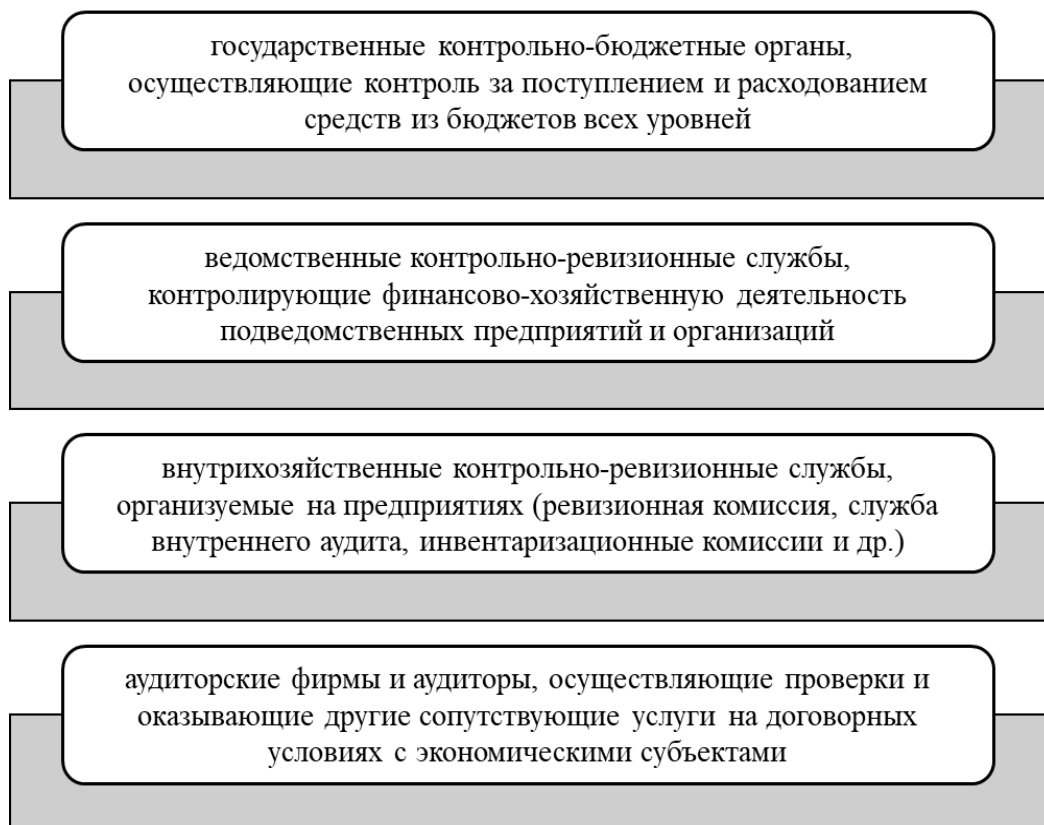


Рисунок 1 – Организационная структура контролирующих (деятельность экономических субъектов) органов

Государственный финансовый контроль является всеобъемлющим, то есть распространяется на всех хозяйствующих субъектов независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности. Ведомственный финансовый контроль осуществляется внутри государственных ведомств и министерств, а также организаций государственного управления в виде подлежащих проведению ревизий и тематических проверок.

Внутрихозяйственный финансовый контроль, управляемый самой фирмой, включает в себя задачи, как показано на рисунке 2.



Рисунок 2 – Задачи внутрихозяйственного контроля на предприятии

Проверка правильности ведения бухгалтерского учета и отчетности служит неотъемлемой задачей осуществления как государственного, так и внутрихозяйственного финансового контроля.

В связи с усложнением технологий и организации производства начали появляться новые формы предпринимательской деятельности, способные все более эффективно справляться с проверкой и контролем правильности ведения бухгалтерского учета и отчетности. Этим предопределено возникновение и постоянное доведение до совершенства исполнения такой формы контроля, как аудит.

Аудит – это внешний финансовый контроль, осуществляемый независимыми специалистами (аудиторами), не работающими в данной организации [1, с. 8].

Чтобы обеспечить эффективное планирование и проведение аудита, требуется использовать соответствующие методики и инструменты. То есть системный подход к осуществлению аудиторского контроля предполагает применение методик проверки.

Под методикой обычно понимается совокупность методов и приемов проведения какой-либо работы [2]. В свою очередь, методика аудита охватывает приемы и методы осуществления аудиторской проверки или сопутствующих аудиту услуг.

Так, методика аудита опосредуется через характер осуществляемой аудиторами работы, в том числе аудиторской проверки, а также подходами к ее организации и проведению.

Классификация методик аудита приводится в работе И.В. Федоренко, Г.И. Золотаревой [3] в разрезе признаков, указанных на рисунке 3.



Рисунок 3 – Классификационные признаки методик аудита

В настоящее время существует большое количество разработок, посвященных методологии аудиторских проверок, представленных в разное время различными авторами, включая И.В. Федоренко и Г.И. Золотареву [4].

Большое значение при проверке аудиторы придают работе с документами экономического субъекта. В свою очередь, они применяют следующие методы:

- формально-правовая проверка документов;
- проверка реальности отраженных в документах обстоятельств.

Если в рамках формально-правовой проверки документов подлежит соблюдению правила составления и оформления документов, ревизируется подлинность документа, его реквизитов и записей, а также контролируется соответствие отраженных в документах операций (действий) установленным правилам, то при проверке реальности отраженных в документах обстоятельств осуществляется сопоставление документов, свидетельствующих о фактах хозяйственной жизни предприятия и отражающих данные о выполненных и предстоящих работах, выявление отклонений от обычного хода событий, встречная проверка, контрольное сличение и т.д.

Обобщая вышеизложенное, в зависимости от применения в ходе проверки методы аудита подразделяются на группы согласно рисунку 4.

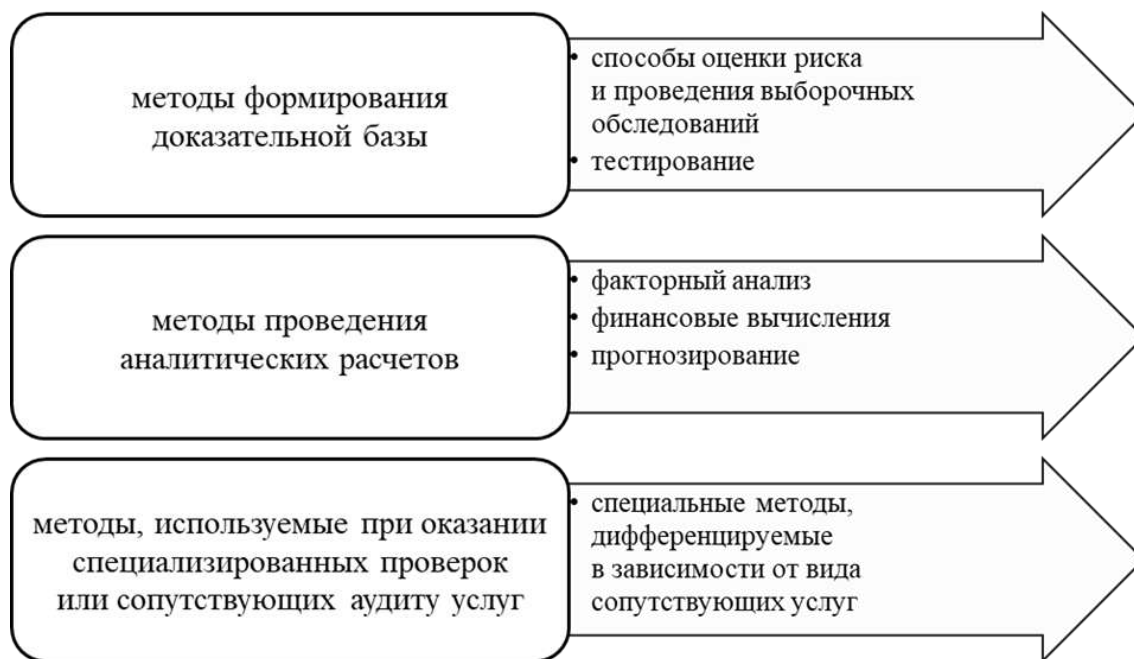


Рисунок 4 – Методы аудита, используемые в процессе проверки организации

Проведение аудиторской проверки, как было упомянуто ранее, различается в силу реализации того или иного подхода. Классический подход в методике аудита включает в себя следующие составляющие:

- подготовка;
- планирование;
- проверка;
- заключительные процедуры.

Следует выделить таких рекомендуемых вышеназванный подход авторов, как В.В. Скобар, В.И. Подольский, А.Д. Шеремет, В.П. Суйц и др.

Достоин внимания предложение автора П.В. Стрельникова [5] по использованию процессного подхода в аудите, когда изначально формируется идеальная схема бизнес-процесса – для гарантирования достижения целей данного процесса, затем сравнивается фактическая схема процесса с идеальной, далее анализируются наличие и эффективность контрольных процедур, предусмотренных в регламентирующих и распорядительных документах по проверяемому процессу, оценивается эффективность процедуры посредством статистического анализа происшествий в долгосрочной перспективе (по возможности) и на завершающей стадии (с помощью бенчмаркинга) осуществляется поиск «лучшей» практики для оптимизации проверочных мероприятий.

Таким образом, можно сделать вывод, что планирование и осуществление аудита представляет собой многоступенчатый и разнохарактерный процесс (документально-финансового) контроля за деятельностью организаций. Чем больше классификационных признаков в подборе и формировании методик аудита, тем шире область проведения аудиторских проверок и разнообразней инструментарий регламентных процедур.

В дальнейшем, рассмотрение и применение новых подходов в бизнес-аудите позволит учесть взаимные интересы и права участников торговой деятельности и государства, минимизировав нарушения законодательства и упорядочив ведение бухгалтерского учета и отчетности на предприятии.

При этом следует отметить, что зарождаются основы государственно-частного партнерства в осуществлении различных форм контроля за деятельностью организаций, занимающихся внешнеторговой деятельностью, включая экспорт и импорт товаров через таможенную границу.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мирошниченко Т.А. Аудит: учебное пособие. Ч. 1. Основы аудита / Т.А. Мирошниченко; Донской ГАУ. – Новочеркасск: Колорит, 2018. – 163 с.
2. Золотарева Г.И. Подготовка к планированию и проведению аудита: методический аспект / Г. И. Золотарева, И. В. Федоренко, Г. В. Денисенко // Аудитор. – 2020. – Т. 6. – № 10. – С. 3-10. – DOI 10.12737/1998-0701-2020-3-10.
3. Федоренко И.В., Золотарева Г.И. Развитие методологии аудита на основе использования матрицы целей и задач // Аудит и финансовый анализ. 2010. № 6. С. 215-221.
4. Федоренко И.В. Аудит: Учебник / И.В. Федоренко, Г.И. Золотарева; Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т. Красноярск, 2011. 472 с.
5. Стрельников П.В. Некоторые аспекты планирования и проведения внутреннего аудита / П. В. Стрельников // Математические машины и системы. – 2007. – № 2. – С. 132-136.

Научное издание

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
И ФИНАНСАМИ: СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ
И ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Сборник материалов Всероссийской (национальной)
научно-практической конференции,
Ростов-на-Дону, РГЭУ (РИНХ),
16-18 ноября 2022 года.

Материалы сборника печатаются в авторской редакции

Отпечатано с готового оригинал-макета
Сдано в набор 06.04.2023. Подписано в печать 15.04.2023.
Печать офсетная, гарнитура Times New Roman.
Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 15
Тираж 550 экз. Заказ № 465

Отпечатано в типографии
ИП Беспамятнов С.В.
346715, Ростовская обл., Аксайский р-он,
п. Янтарный, пер. Незабудковый, 6