

# **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

**Материалы XIII международной  
научно-практической конференции**

**Рубцовск 2021**



## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

**Материалы XIII международной научно-практической конференции**

*20-21 мая 2021 г.*

Рубцовск 2021

ББК 65.01

Научно-редакционная коллегия:

*О.В. Асканова*, д.э.н., зам. директора по научному и инновационному развитию РИИ АлтГТУ (ответственный редактор)

*Д.В. Ремизов*, к.э.н., и.о. зав. кафедрой «Экономика и управление» (редактор)

*И.В. Чугунова*, старший преподаватель кафедры «Экономика и управление» РИИ АлтГТУ (технический секретарь)

**П 781** Проблемы и перспективы развития экономики и менеджмента в России и за рубежом: Материалы XIII международной научно-практической конференции 20-21 мая 2021 г. / Рубцовский индустриальный институт. – Рубцовск: 2021. – 394 с.

ISBN 978-5-6045267-3-6

Сборник включает материалы XIII международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития экономики и менеджмента в России и за рубежом», проходившей в Рубцовском индустриальном институте (филиале) ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» (РИИ АлтГТУ) 20-21 мая 2021 г. Статьи сгруппированы по основным направлениям работы конференции.

В работе конференции принимали участие представители научно-образовательного сообщества из разных городов России, Республик Казахстан, Беларусь и Украина.

Сборник представляет интерес для специалистов предприятий и организаций, преподавателей и научных сотрудников, аспирантов, студентов, а также всех интересующихся актуальными проблемами развития экономики и менеджмента.

Стилистика текстов сохранена в авторской редакции.

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов.

ББК 65.01

Рекомендован к изданию научно-методическим советом Рубцовского индустриального института

ISBN 978-5-6045267-3-6

© О.В. Асканова, Д.В. Ремизов, И.В. Чугунова, составление, 2021

© Рубцовский индустриальный институт, 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

### ПРЕДИСЛОВИЕ

9

#### Секция 1. Проблемы и перспективы развития экономики на макроуровне

<i>Алейникова А.Б., Курганова М.В.</i>	ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КОРЗИНЫ С УЧЕТОМ СБАЛАНСИРОВАННОГО СОДЕРЖАНИЯ ВИТАМИНОВ И ОПТИМАЛЬНОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ЦЕННОСТИ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ	11
<i>Бессарабов В.О.</i>	МОДЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИНТЕГРАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ЕЕ УРОВНЯ	16
<i>Бойкачева Е.В.</i>	ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА И ЕЁ ПРИОРИТЕТЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ	23
<i>Бредихина О.А.</i>	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ НАЛОГОВЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОВОКУПНЫМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ НАУЧНО- ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА ПРЕДПРИЯТИЙ	28
<i>Бударов А.Ю., Вендина И.А.</i>	МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ	32
<i>Гимадеев И.И., Макарова Е.С.</i>	ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МАКРОЭКОНОМИКИ РФ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	36
<i>Дергачева В.С.</i>	ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО КЛАСТЕРА	42
<i>Дирша Е.В.</i>	РОЛЬ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКСПОРТЕ РОССИИ	46
<i>Ковалева Н.В.</i>	ВЫЗОВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ. ЦИФРОВАЯ ВАЛЮТА В МИРЕ	50
<i>Куц Е.Н.</i>	О ПЕРСПЕКТИВАХ ЭКОНОМИКИ РОССИИ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ЖИЗНЬЮ НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ	53
<i>Ложкова Ю.Н.</i>		57
<i>Матерн Н.А., Ахтямов Д.М., Сидоров Г.К.</i>	УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ И ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД	61

<i>Моисеенко В.А.</i>	СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ДВОЙНИКОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ	65
<i>Олейник Е.А.</i>	СЕКТОР УСЛУГ: СТРАТЕГИИ, ИННОВАЦИИ И ПРОБЛЕМЫ	71
<i>Питько О.А.</i>	ИНСТРУМЕНТЫ СОВРЕМЕННОЙ РЕКЛАМЫ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ВОЗДЕЙСТВИИ НА ОБЩЕСТВО	77
<i>Тернавченко К.О., Савв Б. А.</i>	НАПРАВЛЕНИЯ МИНИМИЗАЦИИ КИБЕРПРЕСТУПНОСТИ	79
<i>Тернавченко К.О., Савв Б. А.</i>	ВЛИЯНИЕ КРИМИНАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ НА УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	83
<i>Е.А. Шиншинова</i>	ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО СЧЕТА В РОССИИ	90
<i>Ярушкина Н.А.</i>	ЦИФРОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА	96
<b>Секция 2: Региональная и отраслевая экономика</b>		
<i>Агумбаева А.Е., Амирова Э.Ф., Шуленбаева Ф.А.</i>	ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ИННОВАЦИЯ КАК ИМПЕРАТИВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В КАЗАХСТАНЕ	103
<i>Агумбаева А.Е., Амирова Э.Ф., Шуленбаева Ф.А.</i>	РАЗВИТИЕ АГРАРНОГО ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ	108
<i>Александрова Л.Ю.</i>	ИНФОРМАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ	113
<i>Анисимова В.Ю., Попов Е.С.</i>	РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА СИСТЕМНО ЗНАЧИМЫХ КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИЙСКОМ БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ	122
<i>Асканова О.В.</i>	ТЕНДЕНЦИИ ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РФ НА РЫНКЕ ПРОДУКЦИИ СЕЛЬХОЗМАШИНОСТРОЕНИЯ	128
<i>Васильева А.В.</i>	ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ АКТИВНОСТЬ БЫСТРОРАСТУЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ КАК УСЛОВИЕ ЕЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ	140
<i>Вишнякова А.Б., Янкин А.А.</i>	ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	145
<i>Мулендеева Л.Н., Глотова А.В.</i>	СТРАХОВОЙ РЫНОК РФ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19	153

<i>Завьялова Д.А.</i>	ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕССА В ОМСКОЙ ОБЛАСТИ	159
<i>Кажиева Ж.Х.</i>	СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ВКО	164
<i>Масалова Ю.А., Калина А.И.</i>	ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ	170
<i>Каукенов С.Д., Денисова О.К.</i>	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА	175
<i>Тернавищенко К.О., Кобзева Е.Р.</i>	ОЦЕНКА РЕГИОНАЛЬНЫХ КРИЗИСНЫХ ПРОЦЕССОВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА НАЦИОНАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ	179
<i>Куц Е.Н.</i>	ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ	188
<i>Седен В.Р., Майны Ш.Б.</i>	СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СРЕДНЕЙ СТОИМОСТИ КВАДРАТНОГО МЕТРА ГОТОВОГО ЖИЛЬЯ Г. КЫЗЫЛА	192
<i>Лукина Е.М., Макаренко Е.А.</i>	ПРОБЛЕМЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ БАНКРОТСТВА СТРАХОВЩИКОВ ОСАГО В РОССИИ	195
<i>Мамаева Е.С.</i>	ФИНАНСИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ АПК РОССИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ	204
<i>Монгуш М.М.</i>	СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СЕЛ КАК ОСНОВА КОМПЛЕКСНОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА	208
<i>Нестеренко Е.С.</i>	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ	212
<i>Рахимбердинова М.У., Нурекенова Э.С., Гранецкий В.Н.</i>	РАЗРАБОТКА ТУРИСТСКОГО БРЕНДА КАК ОСНОВНОГО ФАКТОРА РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА ВОСТОЧНОГО КАЗАХСТАНА: ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРАКТИКА	216
<i>Стоянов А.Д.</i>	ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ БЛОКЧЕЙНА В ТОРГОВЛЕ ЭНЕРГИЕЙ	226
<i>Трещёва Е.Д., Петрухина А.А.</i>	РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ ПРИ СТРОИТЕЛЬСТВЕ ОБЪЕКТОВ ИЗ ЖЕЛЕЗОБЕТОНА	233
<i>Углинская В.В.</i>	РЕФОРМИРОВАНИЕ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ЖКХ АЛТАЙСКОГО КРАЯ	235
<i>Хубайбуллин Б.Р.</i>	ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНА	241
<i>Чиркова О.А.</i>	ОБЗОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ Г.РУБЦОВСКА ЗА ПОСЛЕДНИЕ ТРИ ГОДА:2018-2020годы	246

<i>Шомишина А. Б.</i>	ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК УСЛОВИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИИ	251
<b>Секция 3. Экономика и менеджмент на предприятии</b>		
<i>Абрамов В.И., Мельник А.Д. Александрова Л.Ю., Мунши А.Ю.</i>	ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПАНИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	256
<i>Анисимова В.Ю., Сусленкова Д.А.</i>	КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЭНЕРГО- И РЕСУРСОПОТРЕБЛЕНИЕМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	262
<i>Волкова А.В.</i>	АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ И УГРОЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ЭНЕРГЕТИКИ	272
<i>Занина О.В.</i>	СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЗАТРАТАМИ КАК ИСТОЧНИК ПОВЫШЕНИЯ ПРИБЫЛИ (НА МАТЕРИАЛАХ АО «УЧХОЗ «ЗНАМЕНСКОЕ» Г.КУРСКА)	275
<i>Идеменева О.С., Шиншинова Е.А.</i>	HR ВЫЗОВЫ И ПРИОРИТЕТЫ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19	281
<i>Имамова Р.Р.</i>	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ЭЛЕМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА	283
<i>Истратова Е.Е., Черний Ю.С.</i>	СРЕДСТВО АВТОМАТИЗАЦИИ РАБОТЫ ОТДЕЛА ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА	291
<i>Карпенко О.А., Левченко Л.В.</i>	РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННОЙ ОБЩЕСТВЕННО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ	295
<i>Корнеева Е.Е., Рахимбердинова М.У.</i>	АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ	299
<i>Латынцева М.А.</i>	О ПРАВОМЕРНОСТИ ВЫДАЧИ ДОКУМЕНТОВ СОТРУДНИКАМ	312
<i>Макарова Л.С.</i>	К ВОПРОСУ СОЗДАНИЯ СЛУЖБЫ МАРКЕТИНГА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	320
<i>Миляева Л.Г.</i>	ОЦЕНКА УРОВНЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ	325
<i>Попов А.В.</i>	УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	327
		332

<i>Попова Ю.Д.</i>	УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ	337
<i>Прядко А.А.</i>	СТРАТЕГИЧЕСКИЕ РИСКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ	342
<i>Русина К.К.</i>	ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ НА СИСТЕМУ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ	351
<i>Свирина Ю.Ю.</i>	ВКЛАД МАЛЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕЙТИНГ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА	354
<i>Сорокин А.В.</i>	РАЗРАБОТКА ИМИТАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ	357
<i>Стёпочкин А.А., Доможилкина Ж.В.</i>	НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ	360
<i>Хакимуллина Д.Р.</i>	СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	363
<i>Халикова З.С.</i>	СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ОСНОВА МАТЕРИАЛЬНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ ПЕРСОНАЛА	367
<i>Хомич Л.В.</i>	СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ЗЛУПОТРЕБЛЕНИЙ И МОШЕННИЧЕСТВА В МЕЛКИХ СЕТЯХ АЗС	371
<i>Чугунова И.В.</i>	НКО (АНО): РЕГИСТРАЦИЯ И ОТЧЕТНОСТЬ	375
<i>Чураева М.С.</i>	НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	379
<i>Чураева М.С.</i>	ВЛИЯНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ	383
<i>Шпак Ю.О., Абрамов В.И.</i>	ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ИНСТРУМЕНТЫ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПАНИИ	386



## ПРЕДИСЛОВИЕ

В сборнике вниманию читателей предлагаются материалы XIII Международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития экономики и менеджмента в России и за рубежом», посвященной 75-летию Рубцовского индустриального института (РИИ АлтГТУ). Конференция проходила 20-21 мая 2021 года в рамках мероприятий Года науки и технологий, провозглашённого Указом Президента РФ.

Впервые подобная Конференция была проведена на базе Рубцовского индустриального института в 2009 году в статусе межрегиональной, а уже через год стала всероссийской. Благодаря вниманию к Конференции наших зарубежных партнёров с 2012 года она приобрела статус международной. Соучредителем Конференции является Восточно-Казахстанский технический университет им. Д. Серикбаева, с которым у РИИ АлтГТУ сложились длительные партнёрские отношения.

В конференции приняли участие авторы из 24 субъектов России, Республик Казахстан, Беларусь и Украина. География участников постоянно расширяется.

Работа Конференции строилась на принципе секционных заседаний с выделением 3 тематических секций:

- I. Проблемы и перспективы развития экономики на макроуровне.
- II. Региональная и отраслевая экономика.
- III. Экономика и менеджмент на предприятии.

Представленные в сборнике материалы выражают разные точки зрения на обозначенные выше проблемы, акцентируя при этом внимание на их авторскую интерпретацию.

Редакционная коллегия выражает благодарность администрации и коллегам Рубцовского индустриального института в лице директора, д.т.н, *Кутумова Алексея Анатольевича*, соучредителю Конференции – Восточно-Казахстанскому техническому университету им. Д. Серикбаева, а также всем авторам, приславшим материалы для публикации, и приглашает к дальнейшему сотрудничеству.

Сборник предназначен для специалистов предприятий и организаций, преподавателей и научных сотрудников, аспирантов, студентов, а также всех интересующихся актуальными проблемами развития экономики и менеджмента.

С уважением, редакционная коллегия.

## **СЕКЦИЯ 1**

### **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ НА МАКРОУРОВНЕ**

**ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КОРЗИНЫ  
С УЧЕТОМ СБАЛАНСИРОВАННОГО СОДЕРЖАНИЯ ВИТАМИНОВ  
И ОПТИМАЛЬНОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ЦЕННОСТИ  
ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ**

*А.Б. Алейникова*

*Самарский Государственный Экономический Университет*

*М.В. Курганова*

*Самарский Государственный Экономический Университет*

В данной статье рассматривается вопрос формирования набора потребительской корзины, который возникает перед каждым жителем нашей страны в современном обществе. В условиях популяризации движения здорового образа жизни люди всё чаще стали задумываться о правильном питании, и в связи с этим обращаются к профессионалам в своей области – диетологам, для помощи в расчёте определенного нормированного количества необходимых человеку полезных веществ и подбора подходящего набора продуктов, и в этом процессе им помогают различные метод и способы расчёта. Данное исследование также поможет ответить на вопрос измениться ли ассортимент потребительской корзины для пенсионеров, трудоспособного населения и детей.

Согласно Федеральному закону N 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» устанавливается минимальный объем потребления продуктов питания [1].

Минимальный продуктовый набор принято формировать, учитывая суточные физиологические потребности человека в питательных веществах, энергетической ценности продуктов, которые жизненно необходимы для полноценного функционирования организма. Номенклатура продуктового набора содержит одиннадцать позиций: мясо, рыбу, свежие фрукты, овощи, бахчевые, картофель, хлеб, молочные продукты, яйца, масложировая группа, прочее (соль, чай, специи).

Рассмотрим группу **овощей и бахчевых культур** на примере следующих продуктов: Капуста белокочанная свежая, Капуста цветная, Лук репчатый, Лук зелёный, Морковь столовая, Огурцы свежие, Свёкла столовая, Томаты красные, Тыква

*Таблица 1 Объем потребления (в среднем на одного человека кг в год)*

	<b>ТРУДОСПОСОБНОЕ НАСЕЛЕНИЕ</b>	<b>ПЕНСИОНЕРЫ</b>	<b>ДЕТИ (4-8 ЛЕТ)</b>
<b>ОВОЩИ И БАХЧЕВЫЕ ( КГ В ГОД)</b>	114,60	98,00	112,50

Таблица 2 Согласно рекомендациям ВОЗ (Всемирная Организация Здравоохранения),

	ТРУДОСПОСОБНОЕ НАСЕЛЕНИЕ	ПЕНСИОНЕРЫ	ДЕТИ (4-8 ЛЕТ)
<b>50% ОТ НОРМЫ ПОТРЕБЛЕНИЯ АСКОРБИНОВОЙ КИСЛОТЫ (ВИТАМИНА С), МГ/СУТКИ</b>	114,60	98,00	112,50
<b>50% ОТ НОРМЫ ПОТРЕБЛЕНИЯ АСКОРБИНОВОЙ КИСЛОТЫ (ВИТАМИНА С), МГ/ГОД</b>	16 425	16 425	4 563

Средние розничные цены на продукты, согласно данным профессионального каталога в индустрии продуктов питания по состоянию на декабрь 2020 года.

Таблица 3

Продукты, на кг	Цена, руб. на 12.2020 агроиндекс
Капуста белокочанная свежая	14,60
Капуста цветная	99,99
Лук репчатый	24,50
Лук зелёный	200,00
Морковь столовая	21,40
Огурцы свежие	92,90
Свёкла столовая	10,50
Томаты красные	84,70
Тыква	59,40

Таблица 4

Продукты, на кг	Калорийность, ккал	Витамин С, мг
Капуста белокочанная свежая	270,00	240,00
Капуста цветная	280,00	420,00
Лук репчатый	480,00	84,00
Лук зелёный	210,00	480,00
Морковь столовая	360,00	40,00
Огурцы свежие	150,00	47,00
Свёкла столовая	470,00	80,00
Томаты красные	180,00	340,00
Тыква	280,00	366,00

Содержание витамина С и энергетическая ценность продуктов, согласно справочным данным.

Задача:

Выяснить – изменится ли ассортимент потребительской корзины для трудоспособного населения, пенсионеров и детей.

Исходя из Закона о минимальной потребительской корзине в РФ в 2020 году, годовое потребление овощей и бахчевых культур должно быть не меньше [3]

Таблица 5

	ТРУДОСПОСОБНОЕ НАСЕЛЕНИЕ	ПЕНСИОНЕРЫ	ДЕТИ (4-8 ЛЕТ)
<b>ОВОЩИ И БАХЧЕВЫЕ</b>	кг в год	114,60	98,00
			112,5

А с учетом рекомендаций ВОЗ по среднесуточному потреблению витамина С, установим не более 50% от годовой нормы (во избежание гипервитаминоза): [4]

Таблица 6

	ТРУДОСПОСОБНОЕ НАСЕЛЕНИЕ	ПЕНСИОНЕРЫ	ДЕТИ (4- 8 ЛЕТ)
<b>МГ/ГОД</b>	16 425	16 425	4 563

Условие:

Обозначим, требуемые для выполнений условий закона «о потребительской корзине» № 227-ФЗ.

Таблица 7

Продукты	Годовое потребление в кг
Капуста белокочанная свежая	X1
Капуста цветная	X2
Лук репчатый	X3
Лук зелёный	X4
Морковь столовая	X5
Огурцы свежие	X6
Свёкла столовая	X7
Томаты красные	X8
Тыква	X9

Количество содержащегося витамина С в x1 кг... x9 кг продуктовой корзины, равно  $\Rightarrow 240x1 + 420x2 + 84x3 + 480x4 + 40x5 + 47x6 + 80x7 + 340x8 + 399x9$  и не должно превосходить

Трудоспособному населению  $16425 \text{ мг} \Rightarrow 240x1 + 420x2 + 84x3 + 480x4 + 40x5 + 47x6 + 80x7 + 340x8 + 399x9 \leq 16425$

Пенсионерам  $16425 \text{ мг} \Rightarrow 240x1 + 420x2 + 84x3 + 480x4 + 40x5 + 47x6 + 80x7 + 340x8 + 399x9 \leq 16425$

Детям  $4563 \text{ мг} \Rightarrow 240x1 + 420x2 + 84x3 + 480x4 + 40x5 + 47x6 + 80x7 + 340x8 + 399x9 \leq 4563$

Согласно МР 2.3.1.2432-08 Норм физиологических потребностей в энергии и пищевых веществах для различных групп населения Российской Федерации указанных на сайте [2]

Для расчета физиологических потребностей взрослое население сегментируют на несколько энергозатратных групп по половому признаку и по уровню физической активности в быту и на производстве. Мужчины – пять групп. Женщины – четыре группы.

I группа (очень низкая физическая активность; мужчины и женщины) - работники преимущественно умственного труда, коэффициент физической активности - 1,4

Физиологические потребности в энергии для взрослых - от 2 100 до 4 200 ккал/сут. для мужчин и от 1 800 до 3 050 ккал/сут. для женщин.

Физиологические потребности в энергии для детей - 110 - 115 ккал/кг массы тела для детей до 1 года и от 1 200 до 2 900 ккал/сут. для детей старше 1 года.

Для условия задачи примем условную суточную норму потребления энергии в килокалориях:

Для трудоспособного населения – 2200 кКал (100%)

Для пенсионеров – 1900 кКал (86% от нормы потребления трудоспособного населения)

Для детей – 1500 кКал (68% от нормы потребления трудоспособного населения)

Рекомендуемая ВОЗ суточная норма потребления овощей для трудоспособного населения – около 200г

Средняя калорийность овощей из списка – 300 кКал/100г, соответственно примем за минимальный размер потребления кКал  $300 \cdot 2 = 600$  кКал/сутки. Таким образом, годовое потребление кКал с овощами должно быть не менее 219 000 кКал ( $600 \cdot 365$  дней) – для трудоспособного населения;

$219\,000 \cdot 86\% = 188\,340$  кКал – для пенсионеров

$219\,000 \cdot 68\% = 148\,920$  кКал – для детей

Количество Ккал содержащихся в  $x_1$  кг... $x_9$  кг продуктовой корзины: равно  $\Rightarrow 270x_1 + 280x_2 + 480x_3 + 210x_4 + 360x_5 + 150x_6 + 470x_7 + 180x_8 + 280x_9$  и, согласно нормам потребления, не должно быть меньше:

для трудоспособного населения 219 000 кКал  $\Rightarrow 270x_1 + 280x_2 + 480x_3 + 210x_4 + 360x_5 + 150x_6 + 470x_7 + 180x_8 + 280x_9 \geq 219\,000$

для пенсионеров 188 340 кКал  $\Rightarrow 270x_1 + 280x_2 + 480x_3 + 210x_4 + 360x_5 + 150x_6 + 470x_7 + 180x_8 + 280x_9 \geq 188\,340$

для детей 148 920 кКал  $\Rightarrow 270x_1 + 280x_2 + 480x_3 + 210x_4 + 360x_5 + 150x_6 + 470x_7 + 180x_8 + 280x_9 \geq 148\,920$

Стоимость продуктов из продуктовой корзины С равна:  $C_1 \dots C_9 \Rightarrow$

$C = Cx_1 + \dots + Cx_9$

$C = 14,60x_1 + 99,99x_2 + 24,50x_3 + 200x_4 + 21,40x_5 + 92,90x_6 + 10,50x_7 + 84,70x_8 + 59,40x_9$  – должна быть min

Получаем следующую ЗЛП:

$C = 14,60x_1 + 99,99x_2 + 24,50x_3 + 200x_4 + 21,40x_5 + 92,90x_6 + 10,50x_7 + 84,70x_8 + 59,40x_9$  (min)

Для Трудоспособного населения

$$\begin{cases} 240x_1 + 420x_2 + 84x_3 + 480x_4 + 40x_5 + 47x_6 + 80x_7 + 340x_8 + 399x_9 \\ \leq 16\,425 \Rightarrow x_1 \dots x_9 \geq 0 \\ 270x_1 + 280x_2 + 480x_3 + 210x_4 + 360x_5 + 150x_6 + 470x_7 + 180x_8 + 280x_9 \\ \geq 219\,000 \Rightarrow x_1 \dots x_9 \geq 0 \end{cases}$$

Для пенсионеров

$$\begin{cases} 240x_1 + 420x_2 + 84x_3 + 480x_4 + 40x_5 + 47x_6 + 80x_7 + 340x_8 + 399x_9 \\ \leq 16\,425 \Rightarrow x_1 \dots x_9 \geq 0 \\ 270x_1 + 280x_2 + 480x_3 + 210x_4 + 360x_5 + 150x_6 + 470x_7 + 180x_8 + 280x_9 \\ \geq 188\,340 \Rightarrow x_1 \dots x_9 \geq 0 \end{cases}$$

Для детей

$$\begin{cases} 240x_1 + 420x_2 + 84x_3 + 480x_4 + 40x_5 + 47x_6 + 80x_7 + 340x_8 + 399x_9 \\ \leq 4\,563 \Rightarrow x_1 \dots x_9 \geq 0 \\ 270x_1 + 280x_2 + 480x_3 + 210x_4 + 360x_5 + 150x_6 + 470x_7 + 180x_8 + 280x_9 \\ \geq 148\,920 \Rightarrow x_1 \dots x_9 \geq 0 \end{cases}$$

Вывод:

Решение данного уравнение окажет существенную помощь при долгосрочном планировании запасов продовольствия для организации питания большого количества людей. Практическое применение данного метода может быть осуществлено для расчета запасов питания в длительных экспедициях, для армейских подразделений, в учреждениях здравоохранения, образовательных учреждениях, домах престарелых, детских садах, санаториях и т.п.

Полученные данные позволяют:

- найти баланс среднесуточного потребления витамина С при соблюдении потребления рекомендуемой нормы килокалорий;
- разнообразить ассортимент продуктов питания и составить меню на определенный период времени;
- рассчитать оптимальное количество средств, требующихся для формирования запасов продовольствия на необходимый промежуток времени (неделя, месяц, год)
- скорректировать количество запасов и требуемых для их создания денежных средств, с учетом возраста группы людей, для которых производится расчет.

Список использованной литературы:

1. Федеральный закон N 227-ФЗ «О потребительской корзине по Российской Федерации»
2. Нормы физиологических потребностей в энергии и пищевых веществах для различных групп населения Российской Федерации [URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200076084>] (дата обращения 10.05.2021)
3. Закон о минимальной потребительской корзине в РФ в 2020 году
4. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) [URL: <https://www.who.int/ru>] (дата обращения 10.05.2021)

УДК [330.101.8:005.934]:004

**МОДЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИНТЕГРАЛЬНОЙ  
ОЦЕНКИ ЕЕ УРОВНЯ**

*В.О. Бессарабов*

*Донецкий национальный университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского*

Разработана программно-целевая модель исследования современных методов обеспечения экономической безопасности предпринимательской деятельности и интегральной оценки ее уровня, этапы реализации которой связаны с анализом экономических преступлений; расчетом интегрального показателя финансовой устойчивости; интерпретацией значений моделей прогнозирования банкротства; экспертной оценкой составляющих экономической безопасности предпринимательской

деятельности; формированием устойчивой функциональной зависимости между всеми показателями на основе единой шкалы оценки результатов.

Динамика развития социальных и экономических отношений, непосредственно влияющих на условия ведения предпринимательской деятельности как в Российской Федерации, так и Донецкой Народной Республике, во многом связана с уровнем ее экономической безопасности, количественная оценка которого должна предполагать переход количественных показателей в качественные. Несмотря на очевидность того, что отдельные показатели экономической безопасности не могут иметь чёткого количественного измерения (в силу своей субъективности), большинство современных подходов к оценке ее уровня обходит данный факт стороной.

Такая ситуация, связана, с одной стороны, с ростом математического формализма в современных экономических исследованиях, а с другой – со сведением последствий «нарушения» экономической безопасности исключительно к финансовым потерям и последствиям (так как их легче подсчитать или предложить модели их оптимизации). При этом, в обоих случаях оценка экономической безопасности (причем, как отдельного предприятия, предпринимательской деятельности, так и отрасли, государства) сводится к формированию «механистического» взгляда на процессы, которые происходят в экономике и обществе (о чем неоднократно указывал ряд отечественных и зарубежных ученых в исследованиях, посвященных излишней математической формализации экономики, например, в работах М. Блауга [9], Е. Виантрауба [10]).

Вышесказанное подтверждает анализ современных подходов к оценке уровня экономической безопасности предпринимательской деятельности. Соответствующие результаты анализа обстоятельных исследований Глушкова Е. В. и Редько Г.М. [3], Гридневой Е.В. и Шаповалова В.И. [4], Дышлогого И.Н. и Лукьяненко В.А. [5], Ермаковой Э.В. [6], Мелиховой Т.О. [7], Шишова Ю.В. [8] представлены в таблице 1.

Разные цели и задачи, которые ставили перед собой авторы исследований (речь идет о результатах, представленных в публикациях [3-8]), привели к отсутствию универсальных подходов, которые не только не всегда учитывают особенности предпринимательской деятельности и современные предпосылки ее развития, но и не могут быть реализованы в разных отраслях экономики Донецкой Народной Республики и Российской Федерации.

Таблица 1

Современные подходы к оценке уровня экономической безопасности предпринимательской деятельности (составлено автором на основе [3-8])

Подход	Сущностная характеристика
Системный	Сводится к расчету интегрального показателя уровня экономической безопасности предпринимательской деятельности, который сравнивается с установленными критическими значениями.
Эконометрический	На основе экономико-математического моделирования (теория игр и др.) разрабатываются критерии, параметры, а также определяются оптимальные значения показателей, характеризующих предпринимательскую деятельность.
Функциональный	Связан с анализом влияния факторов как внутренней, так и внешней среды на уровень экономической безопасности предпринимательской деятельности и выявление зависимостей между ними.
Процессный	Предусматривает оценку эффективности мероприятий, направленных на обеспечение экономической безопасности предпринимательской деятельности и ее сопоставлении с финансовыми результатами.
Казуальный	Заключается в исследовании влияния и оценки, дестабилизирующих предпринимательскую деятельность факторов (в т.ч. случайных) с целью моделирования возможного уровня ее экономической безопасности при помощи построения функций.

В свою очередь, большинство указанных подходов основывается на «статичных» показателях в функциональных моделях за конкретный временной промежуток, не принимая во внимание темпы и динамику изменений (которые могут прояснить ситуации и повлиять на дальнейшие управленческие решения в случае равенства значений отдельных показателей). Кроме того, бесспорно соглашаясь с целесообразностью установления предельных (пороговых, критических и т.п.) значений, процесс их определения является крайне субъективным, должен учитывать специфику предпринимательской деятельности, практический опыт лиц, осуществляющих оценку ее экономической безопасности.

Очевидно, что каждый из подходов, представленных в таблице 1, предполагает реализацию четкого алгоритма расчёта показателя (интегрального) уровня экономической безопасности предпринимательской деятельности преимущественно на основании общеизвестных коэффициентов финансовой устойчивости (ликвидности, независимости и т.д.). В такой интерпретации речь идет об анализе только финансовой составляющей исследуемой проблематики, оставляя при этом другие составляющие, которые уже были выделены и проанализированными нами ранее ([1]), без особого внимания (речь идет о политико-правовой, интеллектуально-кадровой, технико-технологической, информационно-цифровой). Несоответствие большинства указанных выше подходов сущности составляющих экономической безопасности предпринимательской

деятельности, которые не всегда могут быть оценены количественно, приводит к наличию ряда противоречий, связанных с их реализацией на:

- научно-теоретическом уровне: между возрастающей ролью экономико-математического моделирования бизнес-процессов в предпринимательской деятельности и несовершенством теоретико-методологического обоснования учета и оценки влияния показателей, не поддающихся однозначной количественной оценке, на уровень ее экономической безопасности;
- научно-практическом уровне: между реальными (объективными) возможностями субъектов предпринимательской деятельности оценки уровня собственной экономической безопасности и недостаточной теоретико-методологической адаптацией процесса реализации существующих подходов на практике.

При этом ключевым моментом обоснования логики проведения оценки уровня экономической безопасности предпринимательской деятельности является понимание того, что разные ее составляющие должны быть оценены по-разному. Это связано с тем, что если финансовые показатели, которые лежат в основе одноименной оставляющей, как правило, являются объективными (базируются на количественных данных, представленных в различных формах финансовой отчетности или управленческих аналитических докладах и записках), то для анализа других составляющих необходим расчет субъективных или качественных показателей. Так, например, оценить информационно-цифровую составляющую представляется возможным только при привлечении экспертов, которые смогут как обоснованно выделить соответствующие угрозы экономической безопасности, исходя из специфики работы субъекта предпринимательской деятельности, так и в дальнейшем обосновать целесообразность реализации применяемых методов для противодействия им.

Другими словами, высокая степень субъективизма при оценке политико-правовой, интеллектуально-кадровой, технико-технологической, информационно-цифровой составляющих экономической безопасности предпринимательской деятельности делает невозможным применение исключительно математических методов оценки ее уровня. Их применение может только обеспечивать получение и обоснование отдельных результатов, в отличие от оценки финансовой составляющей с четким расчетом соответствующих коэффициентов.

Только в таком случае, по нашему мнению, удастся преодолеть указанные выше противоречия, которые, другими словами, существуют между подходами к оценке уровня экономической безопасности предпринимательской деятельности и сущностью всех ее составляющих.

Учитывая вышесказанное, нами разработана программно-целевой модели исследования современных методов обеспечения экономической

безопасности предпринимательской деятельности и интегральной оценки ее уровня (рис. 1).

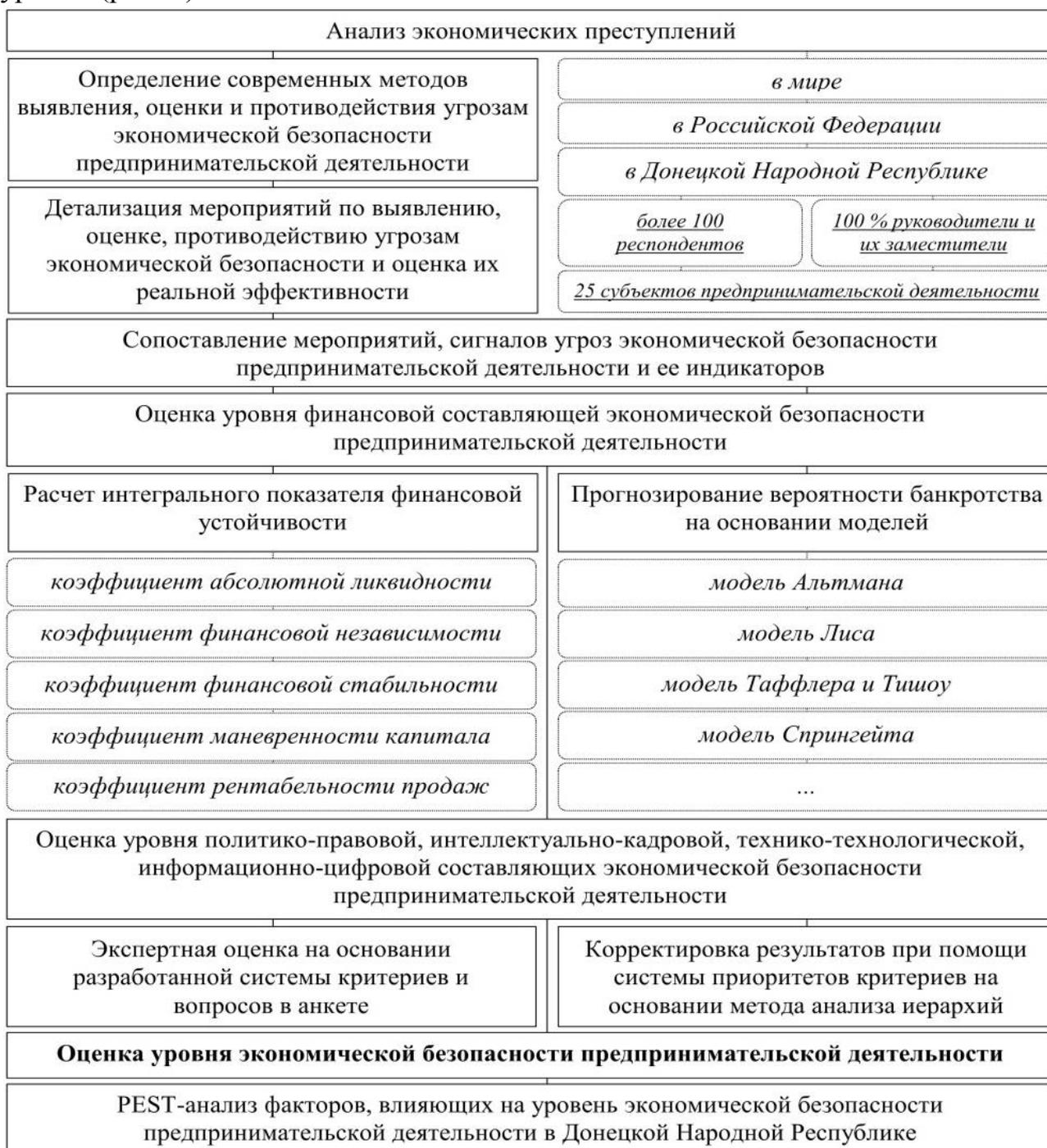


Рисунок 1 – Программно-целевая модель исследования современных методов обеспечения экономической безопасности предпринимательской деятельности и интегральной оценки ее уровня (составлено автором)

Особо обратим внимание на порядок реализации предложенной программно-целевой модели. Исходным пунктом является анализ современных методов обеспечения экономической безопасности (выявления, оценки, противодействия угрозам), которые применяются как субъектами

предпринимательской деятельности Российской Федерации, так и Донецкой Народной Республики. Результаты, в первую очередь, позволят их сопоставить, вследствие чего откроется перспектива анализа современных тенденций их реализации, а во вторую – установить их соответствие сигналам и индикаторам угроз экономической безопасности предпринимательской деятельности.

Кроме того, такой порядок реализации модели позволит провести параллель между применяемыми методами и уровнем экономической безопасности отечественных субъектов предпринимательской деятельности, установить возможные закономерности и выявить сложности, с которыми они сталкиваются при их реализации.

Фундаментальными положениями, которые наилучшим образом описывают логику реализации предложенной программно-целевой модели, являются следующие:

1) обоснование перечня используемых субъектами предпринимательской деятельности методов обеспечения собственной экономической безопасности (выявления, оценки и противодействия угрозам) на основе проведения анализа особенностей их реализации и целесообразности в условиях современных экономических преступлений;

2) применение разных подходов для оценки различных составляющих экономической безопасности предпринимательской деятельности на основе адаптации шкалы ее уровня к реальным значениям показателей;

3) оценка финансовой составляющей экономической безопасности субъектов предпринимательской деятельности должна базироваться на исследовании их устойчивости (расчете соответствующих коэффициентов) и вероятности банкротства (на основании как отечественных, так и зарубежных моделей), при помощи построения функциональной зависимости между показателями;

4) для оценки политико-правовой, интеллектуально-кадровой, технико-технологической, информационно-цифровой составляющих экономической безопасности предпринимательской деятельности должны применяться экспертные методы оценки, максимально учитывающие природу возникновения соответствующих угроз;

5) уровень экономической безопасности предпринимательской деятельности определяется на основе расчета соответствующего интегрального показателя, позволяющего свести к единой шкале разные методы, применяемые для оценки ее составляющих;

6) проведение PEST-анализа факторов, влияющих на уровень экономической безопасности субъектов предпринимательской деятельности Донецкой Народной Республики, результаты которого позволят обоснованно перейти к разработке методологии ее обеспечения.

Результаты реализации разработанной программно-целевой модели исследования современных методов обеспечения экономической безопасности предпринимательской деятельности и интегральной оценки ее уровня подробно представлены в [2].

В статье разработана программно-целевая модель исследования современных методов обеспечения экономической безопасности предпринимательской деятельности и интегральной оценки ее. В основу логики реализации предложенной модели положен анализ современных экономических преступлений, вследствие чего определяются основные мероприятия, проводимые отечественными субъектами предпринимательской деятельности по выявлению, оценке и противодействию угрозам экономической безопасности. В свою очередь, для интегральной оценки уровня экономической безопасности модель предполагает отбор и адаптацию методов, необходимых для ее проведения (от разработки интегрального показателя финансовой устойчивости до структуры анкеты для оценки составляющих экономической безопасности предпринимательской деятельности). Исходя из полученных результатов, перспективные направления дальнейших исследований должны быть связаны с идентификацией угроз экономической безопасности, а также оценкой их значимости и влияния на предпринимательскую деятельность в Донецкой Народной Республике.

#### Список использованной литературы:

1. Бессарабов, В.О. К вопросу о составляющих экономической безопасности предпринимательской деятельности в условиях цифровизации экономики / В.О. Бессарабов // Цифровая экономика и управление знаниями: проблемы и перспективы развития: сборник научных трудов Международной научно-практической конференции. Киров, 2020. – С. 7-9.
2. Бессарабов, В. О. Современные методы обеспечения экономической безопасности предпринимательской деятельности и интегральная оценка ее уровня / В.О. Бессарабов // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. – 2021. – Т. 7 (73). – № 1. – С. 19-35.
3. Глушков, Е. В. Экономическая безопасность предприятия как динамическая категория / Е.В. Глушков, Г.М. Редько // Сборник научных трудов ВНАУ. Серия: Экономические науки. – 2012. – № 4 (70).– С. 47-52.
4. Гриднева, Е.В. Подходы к оценке уровня экономической безопасности предприятия / Е.В. Гриднева, В.И. Шаповалов // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – №12-1. – С. 113-116.
5. Дышловой, И.Н. Анализ и совершенствование моделей оценки экономической безопасности предприятия / И.Н. Дышловой, В.А. Лукьяненко // Сервис +. – 2018. – №2. – С. 90-98.

6. Ермакова, Э.В. О необходимости формирования комплексной системы индикаторов финансовой безопасности / Э.В. Ермакова // Вестник евразийской науки. – 2016. – №3 (34). – С. 23-32.
7. Мелихова, Т.О. Экономическая безопасность промышленных предприятий: теория, методология, практика: дисс. докт. экон. наук: 08.00.04. Запорожье, 2018. – 814 с.
8. Шишов, Ю.В. Экономическая безопасность металлургического комплекса России в условиях современных вызовов и угроз: дисс. канд. экон. наук: 08.00.05. Санкт-Петербург, 2020. – 244 с.
9. Blaug, M. The Formalist Revolution or What Happened to Orthodox Economics After World War II / M. Blaug // Classical Economics to Marhallian Economics. – Amsterdam: Oxford Basil Blackwell, 1999. – pp. 257-280.
10. Wintraub, E. R. How Economics Became a Mathematical Science / E.R. Wintraub. – Durham: Duke University Press, 2002. – 313 p.

УДК 330.322.013

## **ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА И ЕЁ ПРИОРИТЕТЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ**

*Е.В. Бойкачева*

*Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель*

Аннотация. В статье рассматриваются понятие инвестиций, факторы, определяющие необходимость инвестиций в бизнес-процессе предприятия, критерии классификаций инвестиций. Отражены принципы, лежащие в основе принятия инвестиционных решений. Раскрыты цели инвестиционной деятельности, процесс инвестиционный цикл в инвестиционной деятельности, а также актуальность и острота проблемы инвестиций и инвестиционной деятельности для Республики Беларусь.

Для функционирования и развития предприятия, требуется располагать дополнительными средствами – инвестициями. Инвестиции представляют собой любое имущество и другие объекты гражданских прав, которые являются собственностью инвестора, используемые в качестве вложений в коммерческий проект в целях получения выгоды. Факторы, определяющие необходимость инвестиций в бизнес-процессе предприятия, выделяют следующие:

1. Повышенный спрос на производимые товары, работы или услуги требует увеличения объема производства на предприятии и, следовательно, производственных мощностей.
2. В результате уменьшения спроса на производимые товары, работы или услуги, возникает необходимость диверсифицировать производство, заменяя оборудование более новым.
3. Реализация политики расширенного воспроизводства.

4. Повышение конкурентоспособности предприятия на рынке за счет улучшения качества товаров, работ или услуг, снижения, за счет замены на более современное оборудование, их себестоимости.

5. Развитие инновационной деятельности, где инвестиции позволяют производить абсолютно новые виды продукции и внедряют технологии, позволяющие предприятию полу преимуществ на рынке.

Инвестиции можно классифицировать по следующим критериям:

1. В зависимости от инвестора и формы собственности:

– инвестиции юридических и физических лиц (в том числе иностранные).

– инвестиции государства, международных организаций, что соответствует частной и государственной формам собственности.

2. В зависимости от характера участия предприятия в инвестиционном процессе:

– прямые инвестиции,

– не прямые (косвенные) инвестиции.

3. В зависимости от объекта капитальных вложений:

– реальные (прямые) инвестиции,

– финансовые (портфельные) инвестиции,

– интеллектуальные инвестиции.

Решение различных инвестиционных задач осуществляется в процессе планомерной инвестиционной деятельности на предприятии [1]. Инвестиционная деятельность предприятия представляет вложение денежных средств (активов) в любой коммерческий проект с целью получения прибыли или иного полезного эффекта, а также анализ и контроль результата.

Соответственно инвестиционная деятельность ставит своей целью эффективное вложение активов для получения выгоды. Осуществляется она за счет инвестиционных ресурсов, которые формируются и финансируются за счет внешних и внутренних источников. Рассмотрим внешние источники. К ним относятся:

1) инвестиционные ресурсы, полученные от собственников (акционеров) предприятия;

2) заемное финансирование в виде ссуд;

3) государственные и внебюджетные источники.

Внутренние источники:

1) собственное финансирование, которое осуществляется за счет прибыли, амортизационных отчислений, средств от выбытия (ликвидации, реализации) излишних активов;

2) средства, полученные от продажи акций, а также взносы учредителей предприятия.

Инвестиционный цикл в процессе инвестиционной деятельности можно представить следующим образом: *инвестиции – активы – амортизация –*

*прибыль – инвестиции.* Он представляет собой период от начала инвестиционного планирования до полной постановки целей проекта и включает в себя следующие этапы:

1) прединвестиционный, т. е. разработка идеи, инвестиционной концепции анализ проблемы;

2) инвестиционный этап – подготовка документации инвестиционного проекта, проведение тендеров, приобретение материальных ценностей, строительско-пусконаладочные работы, опытно-промышленная деятельность создаваемого инвестиционного объекта;

3) эксплуатационный этап – использование объекта инвестиций;

4) ликвидационный этап – демонтаж и выбытие объекта инвестиций.

Инвестиционная деятельность напрямую связана с принятием инвестиционного решения, реализуемого через инвестиционный проект. Инвестиционный проект представляет собой запланированный комплекс мероприятий по реализации инвестиций, направленных на решение поставленной цели предприятия в области решения определенных проблем получения прибыли в условиях расширенного воспроизводства при ограниченных производственных ресурсах [3].

Предприятие, составляя инвестиционный проект, предполагает:

1) разработку и исследование моделей потоков продукции, ресурсов и денежных средств с целью прогнозирования ситуации в дальнейшем;

2) учет результатов анализа рыночной ситуации, а также финансовых возможностей предприятия;

3) обнаружение воздействия реализации проекта на экологию;

4) определение предполагаемых будущих расходов и доходов;

5) учет инфляции и влияние задержек платежей на ценность располагаемых денежных средств;

6) учет финансовой неопределенности и рисков, непосредственно связанных с реализацией инвестиционного проекта.

Принципы, лежащие в основе принятия инвестиционных решений и анализа инвестиционного проекта, следующие:

1. Принцип доходности. Этот принцип предполагает соотнесение финансовых результатов от реализации и определение самих затрат на реализацию. Однако оценка возврата инвестиции осуществляется на базе показателя денежного потока, возникающего за счет чистой прибыли и амортизационных отчислений в процессе реализации инвестиционного проекта.

2. Принцип альтернативности. Согласно осуществляется соотнесение дохода от инвестиционного проекта с доходом иного возможного варианта инвестирования активов. Доходность от инвестиций в коммерческий инвестиционный проект должна быть выше процентная ставка банка по вкладам, так инвестирование будет считаться целесообразным.

3. Принцип учета основных и дополнительных показателей. При анализе финансовой эффективности инвестиционного проекта, помимо доходности, необходимо обратить внимание и на другие вспомогательные показатели, такие как перспективность проекта, его безопасность, экологичность, конкурентоспособность товаров, работ или услуг на современном рынке и возможность ее повышения.

4. Принцип учета временного фактора. В данном принципе предполагается обеспечения соответствия инвестиционных затрат и дальнейшей доходности от реализации, которые должны быть приведены к одному периоду.

5. Принцип выбора дифференцированной ставки дисконтирования для различных инвестиционных проектов.

6. Принцип гибкой системы процентных ставок для дисконтирования денежных потоков с учетом целей оценки инвестиционных проектов.

Актуальность и острота проблемы инвестиций для Республики Беларусь с каждым годом возрастают. Ведь без вложения в необходимых объемах средств в воспроизводственный процесс не создать новых эффективных рабочих мест, не добиться стабильного и долговременного экономического роста, заметного повышения жизненного уровня населения. От инвестиций и инвестиционной политики зависит рост производственного потенциала страны и темпы ее экономического роста в целом.

Потенциально Республика Беларусь располагает факторами инвестиционной привлекательности, к основным из которых относятся низкие барьеры входа на рынок в отраслях, ориентированных на потребительский сектор, стратегическое выгодное местоположение, развитая транспортная и логистическая инфраструктура. Тем не менее, объем инвестиций, особенно в реальном секторе экономики, не отвечают потребностям последних дней.

Одним из наиболее значимых факторов, препятствующих активизации инвестиционных процессов в Республике Беларусь является неоднозначность макроэкономической ситуации. Макроэкономическая политика оказывает влияние на инвестиционный климат путем обеспечения объективных ориентиров для субъектов экономики.

Немало важной задачей макроэкономической политики Республики Беларусь является ее максимальная направленность на перераспределение средств бюджета, кредитных ресурсов банковской системы, собственных средств субъектов хозяйствования в реальный сектор экономики. Чтобы обеспечить в стране благоприятную среду для развития бизнеса, необходимо увеличить внутренние инвестиции в развитие промышленности, уменьшить утечку финансов за границу и одновременно повысить конкурентоспособность и финансовые возможности субъектов экономики.

Также следует учитывать необходимость стимулирования банковской системы в целях кредитования инвестиций в реальный сектор экономики и

уменьшения рисков от данных операций; принятия таких мер, как повышение ликвидности банковской системы; привлечения зарубежных инвестиций путем открытия филиалов иностранных банков; введения льгот в части налогообложения процентных доходов банков; разработки плана создания целевых накопительных фондов для привлечения инвестиций в сферы страхования, производства, пенсионного обеспечения, медицинских услуг; а также развитие лизинговых операций [2].

За последние годы на Белорусской железной дороге интенсивно осуществлялась инвестиционная деятельность, выраженная значительным обновлением подвижного состава, развитием и модернизацией железнодорожной инфраструктуры. Продолжается работа по увеличению протяженности электрифицированных железнодорожных участков, развитию центра управления перевозками, модернизации пути, устройств электрической централизации и автоблокировки, электроснабжения и др. Отсюда следует, что инвестиционная политика Белорусской железной дороги формируется в целях совершенствования качества работы Белорусской железной дороги и сохранения конкурентных преимуществ на национальном и международном транспортных рынках.

На Белорусской железной дороге осуществляется инвестиционная деятельность с привлечением зарубежных компаний. Совместно со швейцарской компанией «Stadler Rail Group» Белорусской железной дорогой реализуется проект по поставке электропоездов серии ЭП для эксплуатации, как в международном, так и во внутриреспубликанском сообщении. Совместно с польской компанией PESA Bydgoszcz SA реализуется проект по поставке для нужд Белорусской железной дороги современных дизель-поездов. При участии Китайской компании по экспорту и импорту электрооборудования (CUEC) с привлечением кредитных ресурсов Экспортно-импортного банка Китая осуществляется реализация инвестиционных проектов по электрификации участков Белорусской железной дороги и приобретению современного тягового подвижного состава.

В условиях инфляции и нестабильного обменного курса сложно сохранять от обесценивания и накапливать финансовые ресурсы, а также рассчитывать эффективность инвестиционных проектов в краткосрочном периоде. На данный момент в Беларуси сохраняется относительно стабильная инфляционная ситуация, но необходимо принимать действия по дальнейшему поддержанию относительно устойчивых цен и курса национальной валюты. Сокращение эмиссионных источников стимулирования экономического роста может быть компенсировано увеличением экспорта и повышением его конкурентоспособности, улучшением финансового состояния субъектов экономики, притоком прямых иностранных инвестиций, ростом совокупного спроса населения за счет роста заработной платы.

Для повышения инвестиционной привлекательности в Республике Беларусь необходимы мероприятия по расширению инвестиционной деятельности, такие как подписание международных соглашений и договоров о предотвращении двойного налогообложения и защите инвестиций; модернизация и реконструкция действующих производств, освоение новых производств; осуществление экологических мероприятий и создание экологически чистых и безотходных производств; создание гарантийного кредитного фонда; привлечение инвестиций посредством свободных экономических зон, открывающих внутренние территории для зарубежных инвесторов; внедрение и развитие новой техники и технологий во всех сферах человеческой деятельности.

#### Список использованной литературы:

1. Гизатуллина, В.Г., Бойкачева, Е.В. Финансы и финансовый менеджмент на транспорте: учеб.-метод. пособие / В.Г. Гизатуллина, Е.В. Бойкачева. – М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. ун-т трансп. – Гомель : БелГУТ, 2020. – 102 с.
2. Инвестиционная политика государства и её приоритеты на современном этапе развития / [Электронный ресурс]. URL: <http://hotdiplom.by/uslugi-4/1132-investitsionnaya-politika-gosudarstva-i-ejo-prioritety-na-sovremennom-etape-razvitiya.html?showall=1&limitstart=> (Дата обращения 18.04.2021).
3. Непомнящий, Е. Г. Экономическая оценка инвестиций : учебное пособие для вузов / Е. Г. Непомнящий. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2005. – 292 с.

УДК 336.225

## **ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ НАЛОГОВЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ**

*О.А. Бредихина*

*ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»*

В статье рассмотрена основная цель и задачи государственного контроля налоговых правонарушений. В качестве основной задачи налогового контроля определено соблюдение налогового законодательства, а именно: предупреждение и профилактика налоговых правонарушений, а также своевременность (в режиме реального времени) их выявления и устранения последствий.

Рациональная система государственного контроля приобретает особую значимость в условиях частых нарушений налогового законодательства, характерных для современного этапа экономического развития ДНР. Поскольку налоговый контроль является разновидностью государственного контроля, ему, в соответствии с методологией системного подхода, присущи

все существенные черты последнего. В то же время налоговый контроль имеет и некоторые специфические черты, отличающие его от иных направлений контрольной деятельности и заключающиеся в особенностях его объекта, субъектов контроля, целей и задач, а также форм и методов осуществления. Поэтому актуальным является изучение и рассмотрение основной цели и задач налогового контроля, закладывающих фундамент и системное видение организации и реализации налогового контроля в условиях его функционирования в ДНР.

Следует отметить, что среди ученых не сложилось единого мнения относительно определения цели и задач налогового контроля. Так по мнению Сайдулаева Д.Д. и Агаева И.Х. основными целями налогового контроля в соответствии с определением, данным в НК РФ являются [1, С. 65]:

- выявление налоговых правонарушений;
- обеспечение неотвратимости привлечения к ответственности за налоговые правонарушения.

Гараева И.Г. полагает, что «основной целью налогового контроля является обеспечение соблюдения налоговой дисциплины, следовательно, надлежащего уровня правопорядка в сфере налогообложения» [2, С. 44].

Чуклайкина М.Н., в свою очередь, выделяет следующие цели налогового контроля. [3, С.72]:

- выявление фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения требований законодательства о налогах и сборах обязанными лицами;
- защита интересов государства и муниципальных образований;
- устранение нарушений законодательства о налогах и сборах;
- выявление и устранение причин, способствующих нарушению законодательства о налогах и сборах.

Орлова В.А. и Мелентьева О.А. [4, С.203] придерживаются мнения Гончаренко Л.И., которая считает, что «цель налогового контроля - формирование в стране налоговой дисциплины и постоянное повышение уровня этой дисциплины (обязательного для всех субъектов налоговых правоотношений подчинения твердо установленному порядку добросовестного исполнения своих налоговых обязанностей), и обеспечение неотвратимости наказания тем субъектам, кто нарушает налоговую дисциплину» [5, С. 238].

Лупанов К.Ю. и Мануйлова М.С. выделили в качестве цели налогового контроля «выявление фактов нарушения налогового законодательства и их пресечение, обеспечение достоверности данных о полноте и своевременности уплаты налогов и сборов» [6, С. 12].

По мнению Ивановой Е.В., основной целью налогового контроля является «контроль за соблюдением законодательства, которым регулируется процесс поступления финансовых ресурсов в бюджет и внебюджетные социальные фонды» [7, С.11].

Галимова И.В. в качестве цели налогового контроля выделяет «проверку соблюдения налогоплательщиками законодательства о налогах и сборах, выявление налоговых правонарушений, установление причин неполной уплаты платежей или ухода от уплаты налогов и обеспечение поступления налоговых платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы России» [8, С 81].

Обобщив вышеприведенные точки зрения ученых, можно констатировать, что целью налогового контроля является, в первую очередь, обеспечение соблюдения налогового законодательства, а также предупреждение, выявление, устранение налоговых правонарушений и привлечение к ответственности виновных лиц за их совершение.

Свое отражение цель находит в реализации совокупности задач. К числу основных задач налогового контроля, ученые относят:

- обеспечение исполнения законодательства о налогах и сборах всеми субъектами налоговых правоотношений [4, С. 203];

- контроль за соблюдением действующего налогового законодательства [6, С. 12];

- обеспечение правильного исчисления, своевременного и полного внесения налогов и сборов в бюджет (государственные внебюджетные фонды) [1, С. 66]; [9, С. 162];

- выявление налоговых правонарушений и налоговых преступлений, а также возмещение материального ущерба, причиненного государству в результате этих нарушений и преступлений [4, С. 203]; [6, С. 12];

- неотвратимое наказание нарушителей законодательства о налогах и сборах [1, С. 66]; [4, С. 203]; [9, С. 162];

- предупреждение нарушений законодательства о налогах и сборах, а также возмещение ущерба, причиняемого государству в результате неисполнения налогоплательщиками (налоговыми агентами) и иными лицами своих обязанностей [1, С. 66]; [9, С. 162].

Резюмируя вышеизложенное можно сделать вывод о том, что основная задача налогового контроля по соблюдению налогового законодательства должна быть направлена на предупреждение и профилактику налоговых правонарушений, а также своевременность (в режиме реального времени) их выявления и устранения последствий (рис. 1).



Рис. 1. Цель и задачи государственного контроля налоговых правонарушений

Таким образом, определение основной цели и задач государственного контроля налоговых правонарушений позволяет в дальнейшем раскрыть основные элементы концепции и сформировать его комплексное и целостное представление как системы.

#### Список использованной литературы:

1. Сайдулаев Д.Д. Сущность налогового контроля и основные принципы его осуществления / Д.Д. Сайдулаев, И.Х. Агаева // *Economy and Business.*- vol.11-2 № – 2018.- с. 64-67.
2. Гараев И.Г. Предупреждение совершения нарушений законодательства о налогах и сборах как задача налогового контроля/ И.Г. Гараев // *Налоги.*- №4 – 2013.- с.43-46
3. Чуклайкина М. Н. Сущность и понятие налогового контроля / М.Н. Чуклайкина // *ECONOMICS.*- №2(3).- 2015.- с.72-74
4. Орлова В.А. Сущность и принципы государственного налогового контроля/ В.А. Орлова., О.А. Мелентьева // *Торговля и рынок.* - 2019.- Вып. 3, Т 1.- 2019.- с.199-210.
5. Гончаренко Л.И. Налоговое администрирование: учебное пособие. / Л.И. Гончаренко.-М.: КНОРУС, 2009. – 448 с.
6. Лупанов К. Ю. Налоговое администрирование: учеб. пособие./ К. Ю. Лупанов, М. С.Мануйлова - М. : Изд-во МТИ, 2015. -197 с.; ил.
7. Иванова Е.В. Совершенствование методики оценки эффективности налогового контроля : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.10 / Иванова Елена Владимировна; [Место

защиты: Акад. бюджета и казначейства М-ва финансов РФ]. - Москва, 2008. - 24 с.

8. Галимова И. В. Проблемы налогового контроля в РФ / И.В. Галимова // XVIII Царскосельские чтения.- 2014.- с. 80-84

9. Чайковская Н.В. Теоретические основы развития налогового контроля в системе налогового администрирования / Н.В. Чайковская // Известия Юго-Западного государственного университета. -2012. - №1. Ч.2. – с. 158-165

УДК 338.24+005.336.4

## **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОВОКУПНЫМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ НАУЧНО- ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА ПРЕДПРИЯТИЙ**

*А.Ю. Бударов, И.А. Вендина*

*Национальный исследовательский университет «МИЭТ», г. Москва*

Инновационное развитие наукоемкой промышленности РФ во многом определяется успешностью ее основных структурных элементов – научно-производственных комплексов (НПК) предприятий. Государственная научно-техническая и инновационная политика уже имеет в своем арсенале и использует набор методов и инструментов стимулирования развития НПК. Актуальной является проблема разработки механизмов управления совокупным интеллектуальным капиталом, как наиболее значимой составляющей НПК. При этом необходимо учитывать особенности НПК, который является открытой сложной социально-экономической системой.

Ключевые слова: совокупный интеллектуальный капитал, научно-производственный комплекс (НПК)

Важнейшей проблемой при достижении стратегических ориентиров экономики РФ является обеспечение инновационного развития наукоемких секторов народного хозяйства посредством реализации комплексных инвестиционных программ. Данная проблема носит системный характер и предполагает целенаправленную трансформацию бизнес-среды наукоемкой промышленности, формирование благоприятных условий и обеспечение прогрессивной направленности развития ее основных структурных элементов – научно-производственных комплексов предприятий (НПК) [1].

Статус основных структурных элементов комплексы предприятий наукоемкой промышленности стали приобретать в процессе их эволюционного становления и развития. Исторически в советский период крупномасштабное промышленное строительство сосредотачивалось в отдельных населенных пунктах для оптимизации технологических процессов и цепочек создания стоимости. Такое концентрированное расположение предприятий позитивно сказывалось на интенсификации развития научно-производственных комплексов.

Как правило, научно-производственные комплексы создавались в рамках одной отрасли народного хозяйства, либо нескольких смежных, тесно

взаимосвязанных отраслей между собой. Деятельность таких комплексов предприятий позволяла реализовать всю цепочку создания стоимости наукоемкой продукции. Существенным являлось выполнение всех стадий инновационного цикла на взаимосвязанных друг с другом и расположенных рядом предприятиях комплекса. Это позволяло сконцентрировать ключевые знания, умения и накопленный опыт, являющиеся залогом успеха создания и развития бизнеса в наукоемких отраслях.

В настоящее время НПК как структурная составляющая наукоемких секторов экономики не потеряла своей актуальности и продолжает развиваться в условиях рыночной экономики. Их деятельность ориентирована на определенные отраслевые рынки или сегменты рынка. Современная специфика развития НПК обуславливает аналогию с функционированием и развитием отраслевых кластеров в практике западных стран. Такие кластеры формировались эволюционно в условиях благоприятной конъюнктуры уже существовавших родственных и поддерживающих отраслей, обеспечивающих рынков и устойчивых параметров спроса. При этом возникала и совершенствовалась система мер государственного стимулирования развития кластеров в условиях смешанной экономики.

Затяжные кризисные явления в российской экономике, формирование рыночных механизмов ведения хозяйственной деятельности негативно отразились на наукоемких секторах экономики, имеющих повышенную чувствительность к таким трансформациям. Повысилась актуальность проблемы обеспечения функционирования и формирования тренда инновационного развития основных структурных элементов наукоемкой промышленности, коими являются НПК.

Государственная научно-техническая и инновационная политика адаптировалась к современным условиям и сформировала набор инструментов стимулирования экономики НПК. Среди таких инструментов: создание особых экономических зон, технополисов, технопарков, бизнес-инкубаторов, присвоение статуса наукограда и др. [2].

Развитие крупных комплексов наукоемких предприятий, имеющих высокую значимость для национальной экономики и обороны, осуществляется посредством создания особых экономических зон, присвоения статуса наукограда или иных вариантов формирования на определенной территории особых благоприятных условий ведения хозяйственной деятельности и опережающего развития. Для данных территорий формируется комплексная программа инновационного развития с применением системы стимулов, в том числе: налоговых и таможенных льгот, различных форм совместного финансирования крупных проектов, государственных гарантий в сфере банковского кредитования и др. Проблема выбора методов и инструментов стимулирования решается на основе

выявления и изучения факторов, влияющих на динамику развития конкретного НПК, чувствительность к мерам стимулирования.

Создание в рамках НПК бизнес-инкубаторов и технопарков ориентировано на формирование стимулов развития малого наукоемкого предпринимательства. Акцент в данном случае сделан на потребностях малого бизнеса, для которого актуальны льготные условия аренды, возможность и льготные условия использования дорогостоящего оборудования за счет центров коллективного пользования, финансовой поддержки обеспечивающих и обслуживающих процессов малого бизнеса, помощь в бухгалтерском и юридическом сопровождении деятельности и др.

Одной из основных особенностей наукоемкой промышленности является наличие интеллектуального капитала в качестве значимого актива, одного из основных результатов деятельности и наиболее часто используемого средства труда.

Интеллектуальный капитал (ИК) как научное понятие давно закрепилось в работах зарубежных и отечественных исследователей. В последнее время ИК уделяется больше внимания, так как во многих отраслях народного хозяйства обладание ИК становится ключевым фактором успеха и стимулирует значительное увеличение конкурентоспособности предприятий.

Содержание понятия «интеллектуальный капитал» в теоретических работах включает в себя следующие элементы, используемые предприятием в своей коммерческой деятельности: персонал, обладающий знаниями и умениями; информационные ресурсы, накопленные предприятием в разных формах за весь период его деятельности; объекты интеллектуальной собственности, которыми обладает предприятие и др.

В работе [3] раскрыто содержание понятия «интеллектуальный капитал» следующим образом: совокупность интеллектуальных активов и человеческих ресурсов предприятия. При этом интеллектуальные активы объединяют информационно-интеллектуальные ресурсы и информационно-интеллектуальные продукты, отчуждаемые от их разработчиков и вовлекаемые в коммерческую деятельность предприятия.

Информационно-интеллектуальных ресурсы включают в себя частично или полностью отчуждаемые объекты, являющиеся результатами интеллектуального труда персонала технологического, научно-производственного, организационно-управленческого, финансового и др. характера.

Продукты промышленной собственности, ноу-хау, продукты авторского права, выступающие в роли информационно-интеллектуальных продуктов, обладают способностью быть объектами коммерческих сделок.

Фактором обеспечения конкурентоспособности предприятия и еще одной составляющей понятия ИК являются человеческие ресурсы. Они включают в себя совокупность индивидуальных интеллектуальных способностей персонала, адаптивность его к изменениям внешней бизнес-

среды, лояльность сотрудников к инновациям, направленным на развитие предприятия и др.

Рассматривая понятие ИК с точки зрения деятельности комплексов наукоемких предприятий, целесообразно ввести понятие «совокупный интеллектуальный капитал НПК». Он включает в себя совокупность интеллектуальных активов и человеческих ресурсов всех предприятий, входящих в НПК. Управление совокупным интеллектуальным капиталом НПК имеет ряд существенных особенностей по сравнению с управлением ИК отдельно взятого предприятия. Следовательно, проблема разработки адекватного научно-методического обеспечения управления совокупным ИК имеет значительную актуальность.

При разработке научно-методического обеспечения необходимо учесть следующие особенности совокупного ИК:

- НПК является открытой сложной социально-экономической системой, в которой каждый элемент (предприятие) обладает субъектностью и свободой в принятии решений. Директивные централизованные методы управления совокупным ИК имеют существенные ограничения. Целесообразным является использование системы методов и инструментов управления, имеющих стимулирующий характер.
- системные свойства НПК (целостность, способность к самоорганизации и саморазвитию, интегративность и др.) обуславливают необходимость их учета при разработке механизма управления совокупным ИК НПК. Опора на системные свойства позволит существенно повысить эффективность механизма управления открытой социально-экономической системой со сложным поведением и наличием мультипликативных и синергетических эффектов.
- совокупный ИК НПК в отличие от ИК предприятия, как правило, обладает только частичной упорядоченностью. Отсутствуют централизованные реестры, сводные базы данных по описанию отдельных элементов ИК предприятий входящих в НПК. Следовательно, существует проблема проведения анализа и разработки стратегий управления совокупным ИК.

Таким образом, проблема разработки организационно-экономического механизма управления совокупным интеллектуальным капиталом НПК имеет существенную актуальность. Такой механизм позволит обеспечить инновационное развитие основных структурных элементов наукоемких секторов национальной экономики, которыми являются НПК.

#### Список использованной литературы:

1. Бударов А.Ю., Лукичева Л.И., Вендина И.А. Методический подход к управлению производственной и интеллектуальной активностью в условиях реализации системного организационного интегратора // Экономические и социально-гуманитарные исследования, 2017. - № 4 (16). – С. 22 - 28.

2. Управление инвестиционной активностью / Ю. П. Анискин, А. Ю. Бударов, А. Н. Попов, В. В. Привалов; под ред. Ю. П. Анискина. М.: Омега-Л, 2002. 272 с.: ил. (Деловая активность).

3. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом наукоемких предприятий: монография. - Москва: Омега-Л, 2006. – 551 с.

ББК 65.05

## **МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ**

*И.И. Гимадеев, Е.С. Макарова*

*Казанский кооперативный институт (филиала) АНОО ВО ЦС РФ  
«Российский университет кооперации»*

Современный мир состоит из смешанных экономик, в котором государство обеспечивает функционирование рынка и поддержку взаимодействия экономических субъектов в экономике. Роль государства в регулировании экономики многогранна и не ограничивается реализации контролирующей функции, предполагает разносторонние задачи по достижению устойчивого экономического развития. Данная статья посвящена исследованию сущности, целей, методов и механизмов государственного регулирования экономики в России.

Актуальность темы данного исследования заключается в обоснованной необходимости вмешательства государства в рыночную экономику, изучение методов, механизмов, инструментов воздействия государства на экономику, исследование направлений совершенствования государственного регулирования России.

Государственное регулирование в рыночном хозяйстве – целенаправленное воздействие государства на микро - и макроэкономические процессы развития экономики в целях поддержания ее стабильности или изменения в нужном обществе направлении [4, с.108].

Основной глобальной целью государственного регулирования является обеспечение максимального благосостояния населения. Реализация данной цели возможно путей достижения прикладных целей, среди которых нужно выделить:

- обеспечение устойчивого экономического роста;
- достижение полной занятости в экономике;
- обеспечение стабильного уровня цен и устойчивости национальной валюты;
- достижение внешнеэкономического равновесия. С этой целью государство должно принимать меры по регулированию внутреннего рынка страны и защиты интересов местных производителей, проводя политику протекционизма [6, с.9].

Формы государственного регулирования экономики весьма разнообразны. Охарактеризовать методы государственного воздействия

можно как меры, заключающиеся в определении направлений и стратегии развития экономики в целом и ее отдельных сфер и видов хозяйственной деятельности, а также как меры стимулирования определенных сфер экономики и субъектов экономических отношений [1, с.67].

Можно выделить различные классификационные признаки методов и механизмов государственного регулирования экономики. Один из подходов к классификации проблем и методов их решения представлен на рисунке 1.

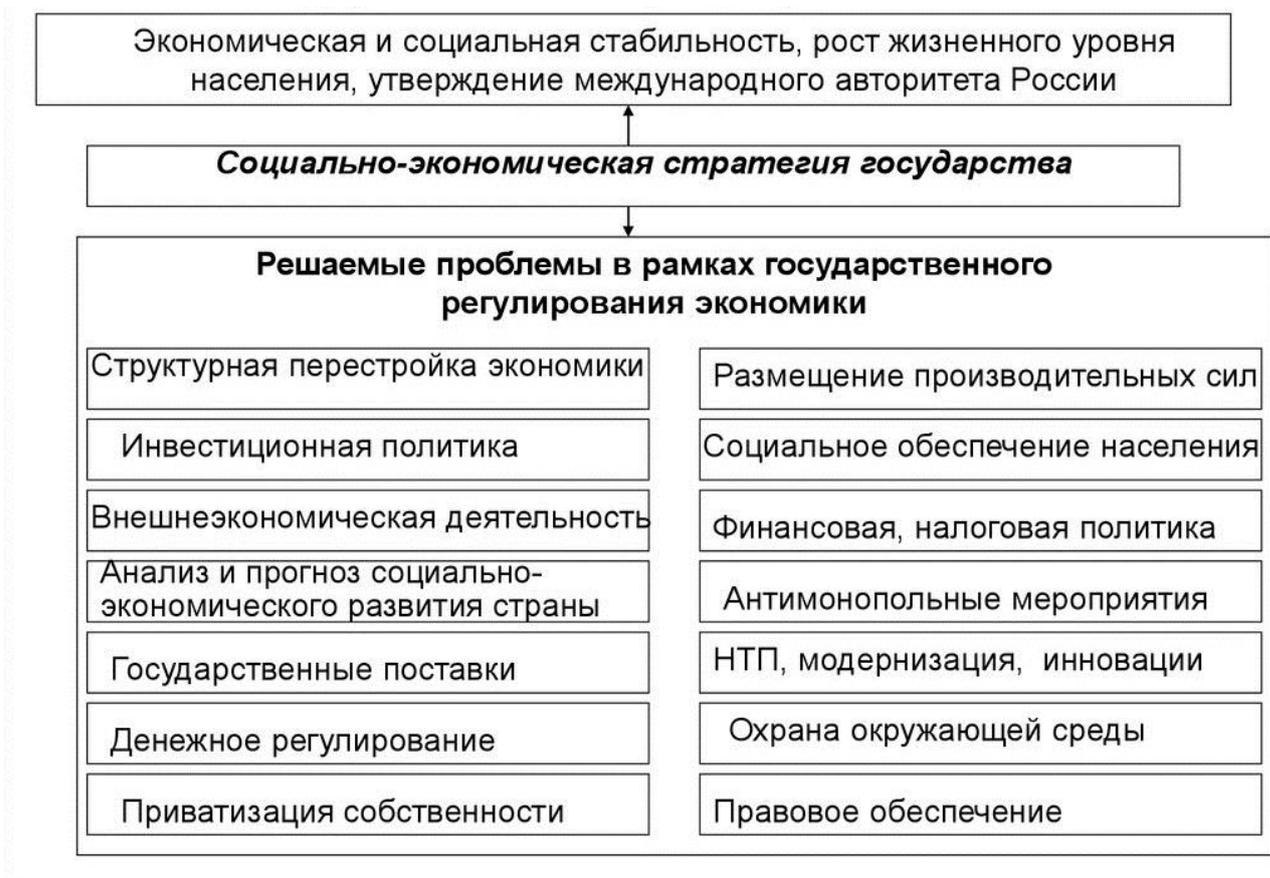


Рисунок 1 – Схема государственного регулирования экономики

В 2020 году на российскую экономику одновременно оказали воздействие два мощнейших фактора – вынужденное сокращение деловой активности вследствие ограничительных мер, принятых для предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции, и ухудшение внешнеторговых условий в связи с резким снижением цен на нефть. Поэтому основными инструментами, позволяющими выстоять российской экономике в данных условиях, явились два направления: бюджетно-налоговая и денежно-кредитная политика РФ, которые и будут подробно рассмотрены в данной статье.

Основные направления Правительства РФ в области бюджетно-налоговой политики – создание эффективной налоговой системы, которая будет обеспечивать экономическую стабильность в экономической системе страны.

Бюджетно-налоговая политика – это политика формирования доходов и распределения расходов государственного бюджета, реализация мер правительства, направленных на оптимизацию и управление государственными расходами, системой налогообложения в соответствии с циклическими изменениями с целью влияния на экономическое развитие общества [4, с. 57].

Особенностью бюджетной политики России в 2020 году является то, что она осуществлялась в принципиально новых условиях, вызванных глобальной пандемией новой коронавирусной инфекции, и потребовала последовательного решения двух задач:

— во-первых, концентрации финансовых ресурсов для борьбы с пандемией и ее последствиями, создания условий для стимулирования и восстановления экономики, доходов населения;

— во-вторых, сохранения заданной национальными целями траектории развития, реализации ранее запущенных проектов, направленных на устойчивое развитие финансово-бюджетной сферы, основанных на принципах результативности, прозрачности, эффективности.

Одними из основных задач России в налоговой сфере являются создание устойчивой налоговой системы, снижение налоговых ставок. В процессе внедрения цифровой экономики необходимо активное развитие цифровых и компьютерных технологий, которые обеспечивают работу онлайн-сервисов, поддерживают Интернет-торговлю, интернет-маркетинг, интернет-банкинг и иные подобные виды деятельности [2, с. 56]. Налоговая политика направлена на создание условий, обеспечивающих улучшение финансового положения, как участников рынка, так и самого государства.

В период с 2015 по 2020 годы можно выделить следующие изменения в налоговой политике России:

- минимальный размер оплаты труда увеличился до 12 130 рублей в месяц;
- размер прожиточного минимума увеличен до 11 301 рублей в месяц;
- основная ставка НДС выросла до 20%;
- введение понятия самозанятость как специального налогового режима для самозанятых граждан, ставка налога составляет 4%;
- Российская Федерация ратифицировала многостороннюю конвенцию MLI, с целью устранения двойного налогообложения.

В последующие годы в налоговом законодательстве не предстоит серьезных изменений, так как в период пандемии 2020 динамика экономики страны упала вниз на 3,1% по данным Росстата, однако некоторые из них стоит отметить:

- с 1 января 2021 МРОТ равен 12 792 рублей в месяц;
- доходы, которые превышают 5 миллионов рублей облагаются по ставке 15%, что говорит о введении прогрессивной шкалы НДФЛ;
- индексация социальных пособий;

- налогоплательщиков и налоговых агентов обязали хранить регистры налогового учета в течение 5 лет;

- организации и ИП должны будут передавать в специальную систему сведения о розничной продаже маркированной молочной продукции всех видов;

Таким образом, наша страна в ближайшее время не должна столкнуться с ростом налогообложения.

Через налоговую политику государство пополняет бюджет страны, перераспределяет средства, распределяет налоги между элементами налоговых отношений, поощряет через льготы отдельных граждан.

Бюджетная политика – стратегическое направление, которое определяет перспективы формирования и последующего использования финансов в целях решения главных проблем экономики [3, с. 585].

С помощью бюджетной политики государство обеспечивает предварительный и последующий финансовый контроль, стабильное развитие экономики, предотвращение инфляции, занятость населения.

Таблица 1

Доходы и расходы федерального бюджета РФ

Показатель	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4	5	6
<b>ВВП</b>	85 616,1	91 843,2	103 861,7	109 193,2	106 606,6
<b>ДОХОДЫ, в % к:</b>	<b>13 460,0</b>	<b>15 088,9</b>	<b>19 454,4</b>	<b>20 188,8</b>	<b>18 722,2</b>
ВВП	15,7	16,4	18,7	18,5	17,6
закону о федеральном бюджете	100,7	102,5	102,7	101,1	90,9
предыдущему году	98,5	112,1	в 1,3 раза	103,8	92,7
<b>НЕФТЕГАЗОВЫЕ ДОХОДЫ, в % к:</b>	<b>4 844,0</b>	<b>5 971,9</b>	<b>9 017,8</b>	<b>7 924,3</b>	<b>5 235,2</b>
ВВП	5,7	6,5	8,7	7,3	4,9
предыдущему году	82,6	в 1,2 раза	в 1,5 раза	87,9	66,1
<b>НЕНЕФТЕГАЗОВЫЕ ДОХОДЫ, в % к:</b>	<b>8 616,0</b>	<b>9 117,0</b>	<b>10 436,6</b>	<b>12 264,5</b>	<b>13 486,9</b>
ВВП	10,1	9,9	10,0	11,2	12,7
предыдущему году	110,5	105,8	114,5	117,5	110,0
<b>РАСХОДЫ, в % к:</b>	<b>16 416,4</b>	<b>16 420,3</b>	<b>16 713,0</b>	<b>18 214,5</b>	<b>22 821,5</b>
ВВП	19,2	17,9	16,1	16,7	21,4
уточненной росписи	98,7	96,5	95,6	94,2	95,7
предыдущему году	105,1	100,02	101,8	109,0	в 1,3 раза

Проведя анализ бюджетной стратегии в период с 2016 по 2020 годы было выявлено, что расходы федерального российского бюджета с 2016 по 2017 годы составляли большую часть, чем доходы. С 2018 по 2019 доходы превысили расходы, однако в 2020 году вследствие пандемии расходы вновь превысили доходы. Это говорит о спаде экономики в целом.

По данным рисунка можно увидеть, как доходы бюджета увеличиваются с каждым годом. Расходы с 2015 по 2017 годы составляли

большую часть, чем доходы, в бюджете страны преобладал дефицит, однако с 2018 года доходы превысили расходы, в государственном бюджете стал преобладать профицит. Российская нефть прибавляла в цене каждый год.

Исключением стал только 2020 г. и здесь в полной мере были реализованы такие методы государственного регулирования экономики, как изменение расходов бюджета. С целью поддержания совокупного спроса были увеличены расходы на поддержку домохозяйств, малых предприятий, пострадавших от последствий пандемии. Таким образом, государство поддержало основных экономических субъектов и их спрос.

В целях поддержки бизнеса и граждан также приняты и реализованы пакеты антикризисных мер. Фокус антикризисных программ – обеспечение поддержки наиболее уязвимых граждан, пострадавших отраслей, малого и среднего предпринимательства и укрепление системы здравоохранения. В результате удалось избежать негативного сценария развития ситуации на рынке труда, обеспечить восстановление деловой активности. Социальные выплаты оказали поддержку доходам населения.

Кредитно-денежная политика государства – это комплекс мер, которые воздействуют на денежное обращение и состояние кредита в целях достижения не инфляционного экономического роста и полной занятости.

Кредитно-денежная политика базируется на принципах и идеях монетаризма. Главным её преимуществом перед бюджетно-налоговой политикой является оперативность и гибкость.

Инструменты, которые используются в России для регулирования денежной массы в обращении:

- изменение учётной ставки, то есть регулирование процента займов коммерческих банков у центрального банка;
- изменение нормы обязательных резервов;
- операции на открытом рынке с ценными бумагами.

На рисунке 2 представлен уровень инфляции в российской экономике с 2012 по 2020 годы. Пик роста инфляции пришелся на 2015 год, уровень составил более 12%. В последующие годы происходило поступательное снижение уровня инфляции, но в 2020 году вновь произошло увеличение данного показателя. В рамках борьбы с повышением инфляции в 2021 году учетная ставка была уже дважды повышена до 5%.

Итак, в марте 2021 г. уровень официальной инфляции составил 5,8%, в то время как целевое значение инфляции ЦБ РФ – 4%. Частичное закрытие границ привело к тому, что деньги остаются внутри страны, повышается уровень внутреннего потребления и спроса, падает уровень безработицы, восстанавливаются доходы населения, а денежная масса становится больше, что и приводит к росту инфляции.

Увеличение ставки сразу на 0,5 пп позволит в будущем избежать жёстких мер по сдерживанию и замедлению инфляции, поэтому лучшим

выходом становится повышение ключевой ставки, т.к. сдержать разогнавшуюся инфляционную спираль будет гораздо сложнее.

Сейчас денежно-кредитные условия достаточно мягкие, однако Банк России планирует вернуться к более нейтральной денежно-кредитной политике. Повышение ключевой ставки приведёт к росту банковских депозитов в будущем, процент по вкладам будет повышаться, но и процент по кредитам ждёт рост.

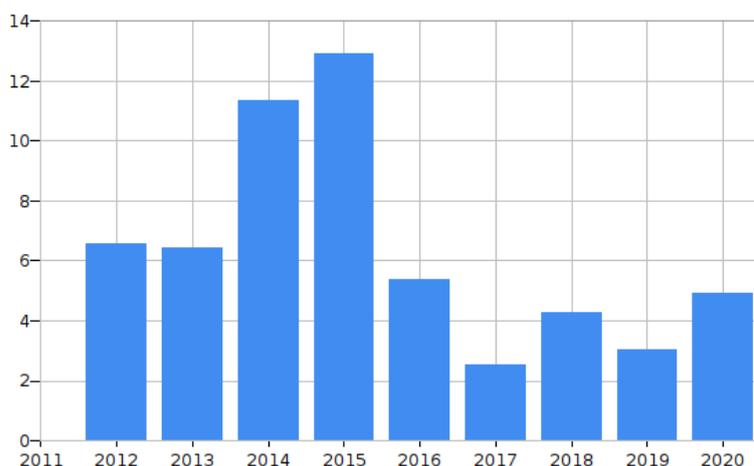


Рисунок 2 – Динамика уровня инфляции России, %

С 1 июля 2021 г. ЦБ планирует отменить докризисные меры поддержки банков, вернув к допандемийному уровню коэффициенты риска по потребительским кредитам, то есть уровень надбавок будет значительно выше. Банки будут брать деньги в долг у ЦБ под более высокий процент, ставки по кредитам вырастут. Таковы актуальные направления изменения денежно-кредитной политики в 2021 г.

Таким образом, бюджетно-налоговая и денежно-кредитная политика являются важными инструментами в регулировании экономики России и при грамотном их использовании могут обеспечить задачу стабильного экономического роста.

#### Список использованной литературы:

1. Арзамаскин А.Н. К вопросу о государственно-правовом регулировании экономики в современной России // Правовое государство: теория и практика. – 2014. – № 4 (38). – С. 67-70.
2. Валиуллина М.Н., Наширванова Я.Ф. Реализация программы «Цифровая экономика Российской Федерации» в агропромышленном секторе экономики // В сборнике: ЭКОНОМИКА РЕГИОНОВ: ИСТОЧНИКИ РОСТА. сборник научных статей, 2020. – С. 55-58.

3. Макарова Е.С. Институциональная среда развития инновационного потенциала региональной хозяйственной системы // В сборнике: Современные исследования основных направлений гуманитарных и естественных наук. материалы международной научно-практической конференции. Под редакцией Насретдинова И.Т., 2017. – С. 585-586.

4. Нигматзянова Я.Н., Баева И.С., Воробьёва А.А., Мусташкина Д.А. Налоговая система РФ и проблемы её совершенствования // В сборнике: Дни студенческой науки. Сборник научных трудов Международной студенческой конференции, 2018. – С. 55-57.

5. Урядникова М.В. «Невидимая», но очень жесткая «рука» современного рынка // Научное обозрение. – 2017. – № 18. – С. 108-110.

6. Шипшова О.А., Нуртдинов И.И., Жилина Н.Н., Нуртдинова А.И. Роль транснациональных корпораций в процессах глобализации экономики // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – Т 5. – № 1. – С. 8-15

УДК 330.101.541

## **ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МАКРОЭКОНОМИКИ РФ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

*В.С. Дергачева*

*ЧОУ ВО ЮУ ИУБиП г. Ростов-на-Дону*

*Научный руководитель: к.э.н., доц. Григорьева Н.С*

В данной статье рассматриваются основные положения о макроэкономических проблемах в Российской Федерации, а также приводятся примеры наиболее эффективных и результативных путей их преодоления, в результате которых происходит минимизация потерь от их влияния на экономическое положение в Российской Федерации.

Ключевые слова: макроэкономика, проблемы, пути решения.

Изучение макроэкономических проблем в целом и в определенной стране очень важно. Это связано с тем, что такие проблемы, как экономический рост страны, безработица, инфляция и валютный рынок, обсуждаемые далее в этой статье, являются основой успешного или слаборазвитого общества, от них зависит благосостояние как страны, так и его граждан. Эта тема изучалась несколькими авторами и продолжает изучаться в настоящее время, поскольку экономика динамична и каждый раз она представляет авторам новые аспекты для их исследования. В этой статье рассмотрим основные макроэкономические проблемы в целом по странам и Российской Федерации и сделаем оценку макроэкономической ситуации в России [1]. Цель исследования - выявить ряд проблем макроэкономики и предложить пути их стабилизации и минимизации. На данный момент существуют разные подходы к пониманию макроэкономической проблемы. Первый подход означает, что проблемы понимаются как сегменты, которые необходимо изучать, исследовать и оценивать на уровне страны. Второй подход к макроэкономическим вопросам касается основных, неотложных и

текущих проблем, с которыми сталкивается макроэкономика и которые необходимо решать. Третий подход является теоретическим и рассматривает макроэкономические проблемы в более широком смысле.

В рамках изучения этих подходов выделим четыре основные макроэкономические проблемы:

- экономический рост;
- безработица;
- инфляция;
- платежный баланс (равновесный) и обменный курс.

Это основные показатели функционирования всей экономики. Рассмотрим каждую проблему отдельно и дадим рекомендации, как ее стабилизировать и минимизировать в будущем.

Экономический рост - это увеличение процента реального ВВП (ВВП) за определенный период времени. Важность изучения проблемы экономического роста заключается в том, что экономический рост является основой повышения благосостояния, а анализ факторов, которые его определяют, позволяет увидеть изменения в уровне и темпах развития в разных странах на протяжении всего курса [2]. Если правительство хочет повысить производительность, ускорить экономический рост и улучшить уровень жизни своих граждан, оно должно принять следующие меры:

- стимулировать местные инвестиции и сбережения;
- стимулировать внешние инвестиции за счет снятия ограничений на получение права собственности на столицу страны;
- стимулировать образование;
- стимулировать исследования и разработки;
- защищать права собственности и обеспечивать политическую стабильность;
- стимулировать свободную торговлю;
- контролировать рост населения.

Рассмотрим следующую проблему как инфляция. Инфляция - это, в конечном счете, повышение общего уровня цен на товары и услуги. С учетом инфляции на ту же сумму денег через какое-то время можно будет покупать меньше товаров и услуг, чем раньше. Инфляция - это процентное увеличение общего уровня цен за определенный период времени. Инфляция дестабилизирует внешнюю активность. Девальвация рубля стимулирует экспорт топлива и сырья и увеличивает стоимость импорта. Главный негативный эффект инфляции - перераспределение доходов и богатства. По большей части, инфляция отрицательно сказывается на уровне жизни самых бедных и уязвимых групп населения.

Наиболее важными формами стабилизации денежного обращения являются антиинфляционная политика и конкретные денежно-кредитные реформы. Для стабилизации инфляции необходимо ее точно

спрогнозировать, то есть определить характер инфляции, определить основные и связанные с ними факторы, стимулирующие инфляцию.

Меры по корректировке цен:

- контроль цен в государственном секторе;
- определение пределов повышения цен на отдельные товары или группы товаров;
- использование антимонопольного законодательства и др.

Рассмотрим следующую проблему как безработицу. Уровень безработицы - процентный показатель количества не трудоустроенного трудоспособного населения к их общему количеству. Безработица - одна из главных социальных проблем рыночного общества [3]. Уровень безработицы - один из основных показателей для определения общего состояния экономики, уровня жизни населения, а также для оценки эффективности экономической деятельности государства. По мнению авторов, управленческие решения по стабилизации ситуации с безработицей сводятся к следующему [3]:

- информирование населения о ситуации на рынке труда;
- дальнейший набор выпускников;
- повышение заработной платы сельчанам;
- введение различных льгот для сельских жителей.

Наконец, рассмотрим проблему платежного баланса и денежно-кредитного регулирования. Платежный баланс отражает полный спектр международных торговых и финансовых операций страны с другими странами и является окончательным отчетом обо всех экономических операциях между этой страной и другими странами в течение года. Он характеризует взаимосвязь между валютными поступлениями в стране и платежами, которые страна производит другим странам. Для обеспечения осуществления коммерческих и финансовых операций между странами устанавливается определенное соотношение между их национальными денежными единицами. Денежная единица страны называется национальной валютой. Обменный курс определяется исходя из соотношения между спросом в национальной валюте и предложением в национальной валюте на валютном рынке.

Существует три основных метода государственного регулирования платежного баланса:

- прямой контроль включает регулирование импорта с помощью таможенных и других тарифов, ограничения или запреты на перевод доходов от иностранных инвестиций и денежных переводов от физических лиц, сокращение бесплатной помощи, экспорт краткосрочного и долгосрочного капитала и т. д. ;
- использование дефляции следует за решением внутренних экономических проблем. Однако дефляция как побочный эффект улучшает платежный баланс;

- изменение обменного курса, который в любом режиме обменного курса находится под контролем и влиянием государства.

Курсовая политика может быть скорректирована следующими способами:

- постоянная оценка национальной валюты;
- ограничение поступления в страну краткосрочных иностранных займов.

Денежная реформа означает переход от одной денежной системы к другой, то есть введение новой денежной единицы или частичное изменение существующей денежной системы:

- аннулирование - недействительная денежная декларация. Старые банкноты обменивают на новые по очень низкому курсу.

- введение в параллельное денежное обращение.

- блокировка средств на банковских счетах [4].

- деноминация - увеличение номинальной стоимости денег без изменения наименования денежной единицы. Старые купюры обмениваются на новые по коэффициенту расширения, по нему одновременно рассчитываются текущие цены, комиссии, номинальная заработная плата, остатки.

Таким образом, мы рассмотрели основные проблемы макроэкономики и определили наиболее эффективные способы их стабилизации и минимизации в будущем. Эти методы также используются в экономике Российской Федерации, что, как будет сказано ниже, приносит свои плоды. Однако в Российской Федерации есть и внутренние макроэкономические проблемы. Основная внутренняя проблема российской экономики - срыв дискуссий и реальности, например, вспоминание спора о кризисе потребительского кредитования.

Таким образом, замедление темпов роста экономики в первой половине 2019 года может быть связано с ухудшением ожиданий в 2018 году в отношении перспектив развития и увеличения загрузки производственных мощностей. Однако есть некоторые положительные признаки того, что необходимо активизировать шаги, необходимые для развития предпринимательства, усиления инвестиционной тенденции и усиления целевого макроэкономического регулирования, основанного, главным образом, на сочетании фискальной и структурной политики.

По словам Гурьева (главного экономиста ЕБРР), единственным успехом властей в 2019 году стали макроэкономические реформы - переход к таргетам инфляции, стабилизация бюджетных расходов и новое бюджетное правило. Но макростабильность - это еще не рост. Недостаточно и бюджетных ресурсов: государственные инвестиции нельзя заменить частными. Чтобы они росли, компании должны быть готовы рисковать своими деньгами. В то же время те регионы, которые невозможно удалить и которые имеют инвестиционную привлекательность для государства, живут

лучше. Остальные не видели изменений на своей территории в течение десятилетий.

Таким образом, подводя итоги по всему вышесказанному, можно выделить, что использование рассмотренных методов по урегулированию макроэкономических проблем в стране находит достаточно обширное применение РФ, так как по словам экспертов, в РФ на данный момент наблюдается стабилизация макроэкономики. Следующим этапом, соответственно должен стать экономический рост в РФ. Перспективы дальнейших исследований. Представленные в работе пути стабилизации макроэкономических проблем РФ представляют собой первый этап исследований данной темы. В дальнейшем, планируется предложить новые пути экономического роста, основанные на макроэкономической стабильности в РФ на данный момент.

#### Список использованной литературы:

1. Бобрышева Е.А. Проблемы макроэкономики // Е.А. Бобрышева — URL: <https://ekonomika-student.com/problemy-makroekonomiki.html> (дата обращения: 20.04.2021).
2. Григорьева Н.С., Александрова К.В. Цифровые технологии как средство восстановления предприятий туристической индустрии после кризиса 2020 года // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. 2020 № 2 С. 326-
3. Григорьева Н.С. Проблемы и перспективы развития сферы туризма в условиях цифровой экономики // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. 2019 Т. 5 № 2 С. 47-52.
4. Григорьева Н.С. Необходимость и перспективы импортозамещения на современном этапе развития российской экономики // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. 2016 № 1 С. 47-50.
5. Сергеева Н.С. Основные проблемы макроэкономики// Вопросы экономики и управления. — 2018.—№4.1.—С.34–36.—URL [https://spravochnick.ru/mikro\\_makroekonomika/makroekonomika/osnovnye\\_problemy\\_makroekonomiki/](https://spravochnick.ru/mikro_makroekonomika/makroekonomika/osnovnye_problemy_makroekonomiki/)(дата обращения: 20.04.2021).

УДК 332.146

### **ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО КЛАСТЕРА**

*Е.В. Дирша*

*Рубцовский индустриальный институт (филиал) ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»*

В данной статье рассматривается проблема финансирования промышленного кластера. Обосновывается идея о том, что нужно использовать альтернативные источники финансирования. В статье затрагивается тема источников финансирования операционной и инвестиционной деятельности участников кластера. Особое внимание уделяется альтернативным источникам финансирования промышленного кластера. В статье рассматриваются понятия: краудлендинг, краудинвестинг, краудфандинг. Автор приходит

к выводу, что альтернативные формы финансирования промышленного кластера характеризуются рядом преимуществ, по сравнению с традиционными способами финансирования.

Принято источники финансирования юридического лица делить на три типа:

- собственные;
- заемные;
- привлеченные.

Все источники финансирования операционной и инвестиционной деятельности участников кластера делят на:

I. Собственные средства участников кластера:

- чистая прибыль;
- резервные фонды;
- амортизационные отчисления и т.д.

II. Заемные средства участников кластера:

- банковский кредит;
- коммерческий кредит;
- средства от выпуска долговых ценных бумаг;
- краудлендинг;
- краудинвестинг и т.д.

III. Привлеченные средства участников кластера:

- эмиссия долевых ценных бумаг;
- средства бюджетов различных уровней (федерального, регионального, муниципального):
  - Федеральные целевые программы;
  - Региональные и муниципальные программы развития экономики, поддержки малого и среднего бизнеса;
- краудфандинг и т.д.

Учредители управляющей компании кластера должны принять решение о способах финансирования операционной и инвестиционной деятельности. Выделяют следующую классификацию источников финансирования операционной и инвестиционной деятельности управляющей компании кластера:

I. Собственные средства управляющей компании кластера:

- чистая прибыль;
- резервный фонд;
- амортизационные отчисления и т.д.

II. Заемные средства управляющей компании кластера:

- банковский кредит;
- коммерческий кредит;
- средства от выпуска долговых ценных бумаг и т.д.

III Привлеченные средства управляющей компании кластера:

- периодические взносы (вклады) участников кластера;
- эмиссия долевых ценных бумаг;
- средства бюджетов различных уровней (федерального, регионального, муниципального) по программам поддержки и развития кластеров;
- краудфандинг и т.д.

На первый взгляд перечень источников финансирования кластера достаточно широк. Но существует ограничение, связанное с организационно-правовой формой управляющей компании кластера.

Так, в соответствии с Федеральными законами «Об акционерных обществах» и «Об обществах с ограниченной ответственностью» облигации могут размещать только акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью [1], [2].

Таким образом, если управляющая компания кластера в качестве организационно-правовой формы не выберет ООО или АО, то у нее не будет доступа к выпуску облигаций и акций соответственно.

В настоящее время присутствует значительная финансовая зависимость функционирования управляющей компании кластера от государственного бюджета, если она создана по инициативе государства.

Известно, что для привлечения внешних источников финансирования кластера (заемных и привлеченных средств) необходимо участие управляющей компании кластера, чтобы она представляла интересы кластера при взаимодействии с другими субъектами экономического рынка.

Кластер и его участники могут применять для финансирования своей операционной и инвестиционной деятельности альтернативные источники финансирования («crowd financing» краудфинансирование) – краудфандинг, краудинвестинг, краудлендинг [3].

Краудфандинг – это массовая народная форма финансирования, с целью поддержания творческих проектов, стартапов, бизнеса, а также благотворительных акций по средствам различные интернет платформ [25]. В отличие от краудфандинга краудинвестинг – это разновидность коллективного инвестирования, основной целью которого является получение части прибыли от финансируемой компании или определенной доли акций [4]. Краудлендинг – кредитование физическими лицами других физических лиц или компаний через онлайн–площадки с применением кредитно-финансовых инструментов проверки вкладчиков и заемщиков [5].

Альтернативные источники финансирования в последнее время становятся все более актуальными для отечественных компаний. Перечисленные выше альтернативные формы финансирования характеризуются рядом преимуществ, по сравнению с традиционными способами финансирования:

- в случае банковского кредитования, исчезает зависимость от банков, так как происходит сбор коллективных средств от лиц, заинтересованных в реализации проекта [6];

- происходит привлечение большего количества заинтересованных сторон (физических и юридических лиц, резидентов и нерезидентов);
- присутствует круглосуточная работа и высокая скорость информирования заинтересованных сторон через специальную платформу;
- присутствует возможность привлечения социальных сетей, у которых есть преимущества в отношении фиксированного периода работы банков, фондовых бирж и т.д.;
- присутствует возможность бесплатной рекламы;
- присутствует оценка уровня спроса;
- присутствует возможность снижения рисков.

#### Список использованной литературы:

1. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 04.11.2019, с изм. от 31.07.2020) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Консультант Плюс: [официальный сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_17819/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/) (дата обращения: 06.05.2021).
2. Федеральный закон от 02.08.2019 N 259-ФЗ (ред. от 20.07.2020) «О привлечении инвестиций с использованием инвестиционных платформ и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»// Консультант Плюс: [официальный сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_330652/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330652/) (дата обращения: 06.05.2021).
3. Стрельник М. М. Источники финансирования кластера и его участников//Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. №9. С. 155-165.
4. Сумкина О.В., Мокина Л.С. Краудлендинг как инструмент альтернативного финансирования: российский опыт // Молодежь и XXI век – 2017: материалы VII Международной молодежной научной конференции, Курск, 21-22 февр. 2017. Курск: УрГЭУ, 2017. Т. 1. С. 292-297.
5. Тегин В., Усманов Б. Краудфандинг как стратегия инвестирования в инновации // Мир транспорта. 2014. № 4 (53). С. 98-106. 25. Узбекова А.С., Плеханова А.Ф., Шибанов Н.А. Риски кластерных образований и их субъектов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2015. № 3 (39). С. 70-76.
6. Шендрикова О.О., Вандышева С.В., Луценко М.С. Промышленный кластер: организационный и управленческий аспекты // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2017. Т. 7. № 3 (24). С. 98-106.

## **РОЛЬ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКСПОРТЕ РОССИИ**

*Н.В. Ковалева*

*ФГБОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»,  
г. Саранск*

В статье рассматриваются отдельные аспекты несырьевого неэнергетического экспорта субъектов малого и среднего предпринимательства России. Осуществлена попытка проанализировать текущее положение внешнеэкономической деятельности субъектов МСП в региональном разрезе.

Ключевые слова: экспорт, субъекты малого и среднего предпринимательства, внешняя торговля, несырьевой неэнергетический экспорт

Малое и среднее предпринимательство в мировой практике рассматривается как важный драйвер экономической системы. Субъекты малого и среднего предпринимательства (СМСП, субъекты МСП) являют собой гибкую организационную структуру, которая может оперативно и качественно изменяться под требования рынка. В свете глобализации мировой экономики субъекты МСП России стали задумываться о ведении внешнеэкономической деятельности как о стратегической альтернативе развития бизнеса, которая поможет им стать еще более конкурентоспособными, в том числе, и на внутренних рынках, и устойчивыми с точки зрения временного и финансового развития. Среди некоторых наиболее значимых преимуществ развития экспортного направления деятельности МСП можно выделить макроэкономическую диверсификацию (митигация рисков, свойственных для страны базирования), смягчение сезонных колебаний при особой специфике бизнес-операций, эффект рыночной экспансии.

Зарубежный опыт развитых стран демонстрирует, что основополагающим аспектом структурной перестройки экономики является поддержка экспортно ориентированного экономического роста, где субъекты МСП являются естественным резервом увеличений объема экспортируемой несырьевой продукции.

Государственная политика Российской Федерации, учитывая всю важность малого и среднего бизнеса в развитии экономики и наращивании объемов несырьевого неэнергетического экспорта (ННЭ), активно направлена на популяризацию образа экспортера – представителя МСП, его всестороннюю поддержку. Значимость экспорта субъектов МСП также нашла свое отражение в национальных проектах «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» и «Международная кооперация и экспорт». Данные нацпроекты, реализуемые с 2018 года, стали основным драйвером реализации мер по развитию экспортного потенциала СМСП.

По данным Федеральной таможенной службы, в 2020 году несырьевой неэнергетический экспорт осуществляли 54234 СМСП России с отгрузкой на общую сумму, превышающую \$ 34,3 млрд (таблица 1).

Таблица 1

Итоги внешней торговли федеральных округов Российской Федерации за 2020 год [5]

Федеральный округ	Кол-во СМСП, шт	Стоимость экспорта, тыс.долл.США
Центральный федеральный округ	22 394	15 898 637
Северо-западный федеральный округ	7 581	3 618 725
Южный федеральный округ	4 168	3 489 602
Приволжский федеральный округ	8 546	3 111 775
Уральский федеральный округ	4 142	1 351 309
Сибирский федеральный округ	5 266	3 632 737
Дальневосточный федеральный округ	1 594	2 755 424
Северо-кавказский федеральный округ	853	460 129
ИТОГО	54 234	34 318 340

Отметим, что в 2020 году по отношению к 2019 году темп роста российских субъектов МСП, вовлеченных в экспортную деятельность составил 101,2%, а темп роста ННЭ, осуществленного СМСП, в стоимостном эквиваленте составил 104,1% [5]. На фоне сложной экономической ситуации, вызванной распространением коронавирусной инфекции, данные темпы роста, на наш взгляд, могут считаться успешными.

В 2020 году лидером по количеству СМСП и объему экспорта является Центральный федеральный округ. Это обусловлено, в том числе, нахождением в ЦФО таких субъектов России, как г. Москва и Московская область, обладающих лидирующими позициями по итогам экспортной деятельности СМСП. Так, город Москва является абсолютным лидером по стране по стоимости реализованного несырьевого неэнергетического экспорта – 11 673,4 млн. долл.США, что составляет 34,02% от стоимости экспорта всех субъектов МСП России в 2020 году. Данное процентное соотношение может сигнализировать о дисбалансе в развитии экспортной направленности деятельности малого и среднего бизнеса в разрезе субъектов РФ.

Для дальнейшего анализа рассмотрим Приволжский федеральный округ. На основе данных Федеральной таможенной службы и Федеральной налоговой службы были проанализированы данные по итогам внешнеэкономической деятельности субъектов ПФО (таблица 2).

Таблица 2

Сводная таблица итогов внешнеэкономической деятельности субъектов  
ПФО за 2020 год

Субъекты ПФО	Кол-во СМСП, занятых в ННЭ, шт [5]	Стоимость ННЭ СМСП, тыс. долл. США [5]	Общее кол- во СМСП в субъекте по состоянию на 10.01.2021, шт [4]	СМСП, осуществлявшие экспорт в 2020 г., % к общему количеству	Итоги внешней торговли субъектов Российской Федерации в 2020 году, тыс. долл [5]	Доля ННЭ СМСП в общем объеме экспорта, %
Нижегородская область	1 338	584 536	122 313	1,09	4 865 200	12,01
Кировская область	521	142 742	45 112	1,15	824 100	17,32
Самарская область	1 240	405 770	123 819	1,00	3 790 000	10,71
Оренбургская область	432	149 936	54 071	0,80	1 792 400	8,37
Пензенская область	461	154 962	42 501	1,08	401 500	38,60
Пермский край	770	245 036	95 181	0,81	4 452 700	5,50
Саратовская область	564	235 471	72 029	0,78	1 361 500	17,29
Ульяновская область	328	147 382	41 084	0,80	492 500	29,93
Республика Башкортостан	802	333 222	122 197	0,66	3 124 000	10,67
Республика Марий Эл	173	59 460	19 301	0,90	167 300	35,54
Республика Мордовия	118	110 275	19 825	0,60	249 000	44,29
Республика Татарстан	991	387 560	153 157	0,65	8 670 500	4,47
Удмуртская Республика	505	79 461	55 058	0,92	495 200	16,05
Чувашская республика	323	75 960	42 612	0,76	247 700	30,67
Итого ПФО	8 546	3 111 775	1 008 260	0,85	30 933 500	10,06

Интересна к рассмотрению рассчитанная нами доля несырьевого неэнергетического экспорта, осуществляемого субъектами МСП, в общем объеме всех видов (сырьевого и несырьевого) экспорта регионов. Показатель, превышающий 30 %, характеризует регионы, экспортирующий сырье в меньших объемах – Мордовия, Пензенская область, Марий Эл, Чувашия. И, наоборот, менее 10 % ННЭ субъектов МСП у таких регионов, как Татарстан (основной экспорт – топливо, 69,47% от общего объема экспорта), Пермский край (топливо, 26,31% от общего объема экспорта), Оренбургская область (топливо, 46,44% от общего объема экспорта) в 2020 году [6].

Примечательно, что в рамках рассматриваемого Приволжского федерального округа, как в целом и Российской Федерации, процент СМСП, осуществляющих ННЭ, не превышает 2 % (исключение по стране составляет Смоленская область, ЦФО – 4,60 %). Крайне малый процент субъектов МСП, вовлеченных в экспорт говорит о ряде сложностей, с которыми встречается бизнес на пути к экспорту.

Отмечается, что к основным причинам нежелания российских МСП заниматься экспортной деятельностью, можно отнести низкую осведомленность о правилах работы на зарубежных рынках, отсутствие требуемых компетенций у работников предприятия, отсутствие зарубежного маркетинга, неконкурентоспособность продукции компании на зарубежных рынках. Корни причин, возможно, лежат в специфике деятельности СМСП, а именно в ограниченности ресурсной базы, что препятствует реализации возможностей работы на внешних рынках [2].

Экспорт продукции является показателем возможности предприятия производить конкурентоспособные товары (работы, услуги) и успешно действовать на международных рынках. Конкурентоспособность МСП на внешних рынках может быть увеличена за счет присущих субъектам МСП характеристик: простота внутриорганизационных связей, снижающая риски внешнеэкономической деятельности и обеспечивающая МСП способность быстрой адаптации к конъюнктурным изменениям, оперативность вывода на внешний рынок высокотехнологичных и инновационных продуктов, способность проникать на рыночные ниши, неохваченные крупными предприятиями в силу своих масштабов.

Особую роль приобретает государственная поддержка экспорта МСП, которая позволила бы восполнить ресурсные потребности малых и средних предприятий в их экспортной деятельности, и привлечь к экспорту большее количество представителей малого и среднего бизнеса.

#### Список использованной литературы:

1. Анализ экспортного потенциала субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://fond76.ru/upload/images/eekc/analiz\\_msp\\_yo.pdf](http://fond76.ru/upload/images/eekc/analiz_msp_yo.pdf).
2. Малышева Е. В. Развитие экспортного потенциала малых и средних предприятий как источник роста несырьевого неэнергетического экспорта РФ // Российский внешнеэкономический вестник. – 2019. – №. 8. – С. 7-17.
3. Паспорт национального проекта (программы) «Международная кооперация и экспорт» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16) [Электронный ресурс] – Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
4. Федеральная налоговая служба. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://rmsp.nalog.ru/statistics.html>.
5. Федеральная таможенная служба [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.customs.ru/>.
6. Экспорт регионов. Аналитический портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://regionstat.exportcenter.ru/regions/map/>.

ББК 65.29

### **ВЫЗОВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ. ЦИФРОВАЯ ВАЛЮТА В МИРЕ**

*Е.Н. Куц*

*ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь*

В данной статье рассмотрены несколько форм денег Центральных Банков, включая цифровую валюту, как один из видов. Проанализированы причины обострения вопроса о ее принятии, а также рассмотрен мировой опыт запуска проектов CBDC. По результатам

официальных источников, мнения центральных банков стран относительно цифровой валюты были представлены в форме графика, иллюстрирующего изменения положительного и отрицательного отношения к CBDC.

Пандемия 2020 года, вызванная COVID-19, поставила новые задачи перед многими экономиками мира. В результате тотального локдауна, потребители были вынуждены прибегать к бесконтактным платежам с помощью банковских карт и современных гаджетов. По данным Национальной системы платежных карт, число онлайн-платежей у россиян увеличилось не менее, чем на 45%. Однако необходимо учесть, что ещё более активный рост случаев безналичной оплаты сдерживало снижение доходов домохозяйств. Например, согласно данным Сбербанка, в апреле 2020 года, уже через месяц после повсеместного введения ограничительных мер, фонд оплаты труда снизился на 3,8%.

Вопросом развития цифровой валюты в национальной банковской системе задавались многие страны, как развитой, так и развивающихся экономик. По данным опроса Банком международных расчетов на январь 2020 около 80% центральных банков уже занимались изучением и освоением в области CBDC (с англ. Central Bank Digital Currency - цифровая валюта центрального банка). CBDC – один из видов национальной валюты, который эмитирован Центральным банком страны в цифровой форме [1].

Страны с развитыми экономиками, вводя цифровую валюту, ожидают повышение финансовой стабильности, увеличение эффективности внутренних платежей. Для центральных банков стран, которые имеют развивающуюся экономику, важным фактором является достижение доступа к базовым финансовым услугам более широкого круга лиц.

Самая узнаваемая форма денег центрального банка - это наличные деньги, которые могут использоваться широкой публикой, и в основном используются для операций на небольшую сумму. Другая форма денег центрального банка - это законное платежное средство, выпущенное центральным банком, которое представляет собой требование к нему. Это отличается от денег коммерческого банка, которые представляют собой иск против коммерческого банка. Однако с точки зрения стоимости деньги центральных банков в основном используются финансовыми учреждениями для межбанковских расчетов. Это означает, что финансовые учреждения имеют банковский счет в центральном банке, в отличие от физического лица. Эти счета уже управляются в цифровом виде и позволяют проводить транзакции в реальном времени с системами, называемыми валовыми расчетами в реальном времени (RTGS). Например, европейская система RTGS называется Target 2.

Как уже упоминалось ранее, по данным Банка международных расчетов, более 80% центральных банков вовлечены в некоторую работу с CBDC. Китай, Швеция, Камбоджа, Багамы и Восточный Карибский бассейн относятся к числу наиболее продвинутых инициатив розничной CBDC. Они

запускают пилотные проекты, и большинство из них планируют запустить их к концу 2021 года. Кроме того, с определенной периодичностью новые центральные банки объявляют о плане начать пилотный проект CBDC. Однако не каждая экономика готова полностью переходить на цифровую валюту. К примеру, Банк Канады и Резервный банк Южной Африки объяснили, что запускают проекты с целью оценить возможные преимущества и недостатки, чтобы быть полностью готовыми к выпуску CBDC в случае необходимости.

Было проведено исследование, в котором исследовались опубликованные отчеты о проектах цифровых валют ЦБ, используя исключительно официальные сообщения. Центральные банки стран были разделены на четыре сегмента: отсутствие проекта, исследование, пилотный проект или действующий CBDC (на момент написания, гипотетический). Все большее число центральных банков сообщают о своей работе с CBDC, и некоторые из них активно внедряют розничную или оптовую CBDC (рисунок 1) [3].

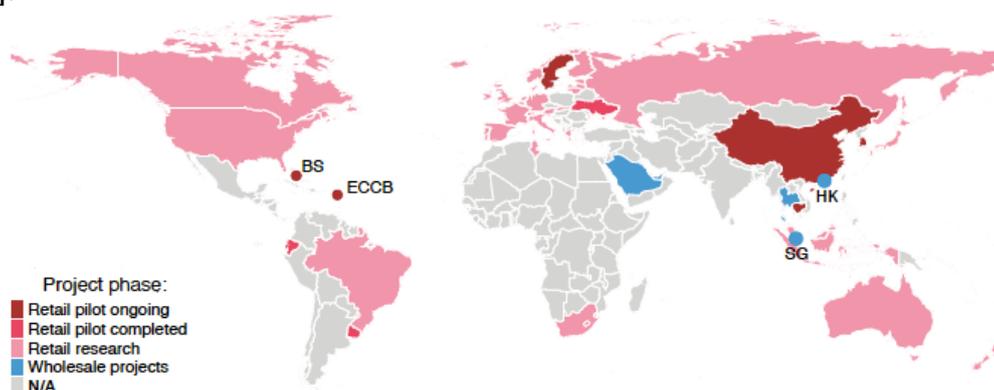


Рисунок 1- Статус проекта цифровой валюты

Бордовым цветом выделены страны, где пилотный проект розничной торговли продолжается в настоящий момент, красным- пилотный проект закончен, розовым- исследуется, голубым- реализуется проект продаж, серым- нет данных. BS- Багамы, ECCB- Валютный союз стран Карибского бассейна, SG- Сингапур, НК- Гонконг.

Также в результате исследования баз данных по ключевым словам «CBDC» или «digital money» (с англ. цифровые деньги) позиции центральных банков были классифицированы на позитивные, нейтральные и негативные. Результаты представлены на рисунке 2, где позитивные позиции показаны: синим цветом - розничная торговля цифровой валюты центрального банка, голубым - оптовая торговля CBDC; негативные позиции показаны красным цветом, черным показана общая средняя позитивных и негативных позиций. Классификация была основана на мнении автора. Если позиция была явно негативной или было прямо сказано, что на данный момент нет конкретного плана по выпуску цифровой валюты, позиция принимает значение - 1. Если позиция явно положительная, или был запущен/находится в разработке

пилотный проект, то позиция принимает значение +1. Как видно по рисунку 2, с конца 2018 года наблюдается общая тенденция к позитивному взгляду на цифровую валюту, ее глобальное распространение и попытки внедрения в оборот.

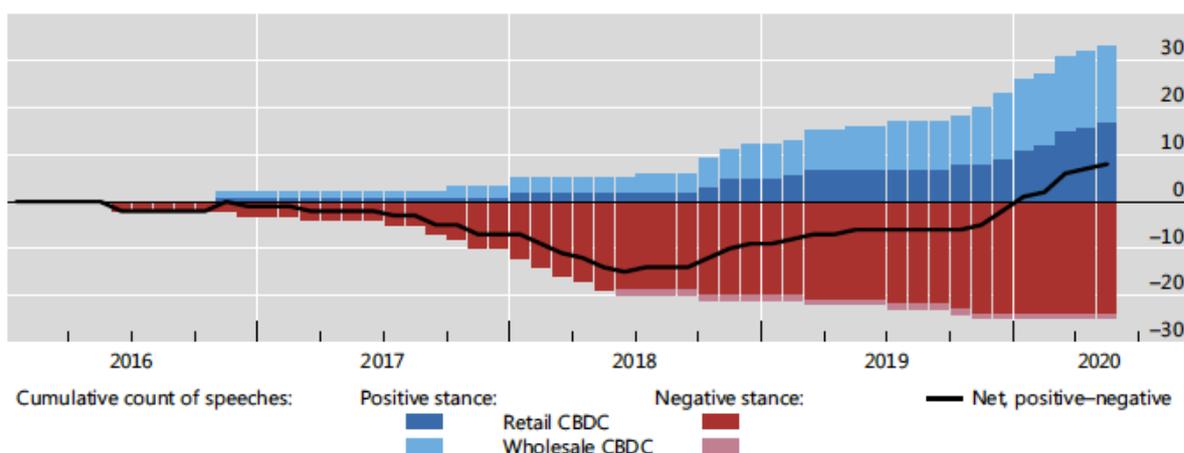


Рисунок 2. Оценка отношения Центральными банками стран к цифровой валюте.

Центральный Банк России в 2020 году также представил доклад для общественных консультаций «Цифровой Рубль». В данном документе говорится, что переход на цифровую форму валюты достаточно важное событие для российской экономики. По этой причине Банк России считает принципиально важным обсудить ключевые аспекты, преимущества, возможные риски, этапы и сроки реализации проекта цифрового рубля совместно с профессиональными участниками финансового рынка, экспертами, а также всеми заинтересованными сторонами [2, С.5].

Таким образом, переход на цифровую валюту мог бы обеспечить решение многих стратегических государственных задач: снизить транзакционные издержки в экономике, способствовать выводу бизнеса из тени, обеспечить снижение уровня инфляции и повысить доступность безналичных платежей. Тем не менее данный вопрос, независимо от страны, в котором он решается, требует всестороннего и широкого анализа, а также оценки возможностей и перспектив перехода на CBDC.

#### Список использованной литературы:

1. Что такое цифровая валюта центробанков (CBDC) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://forklog.com/chto-takoe-tsifrovaya-valyuta-tsentrobankov-cbdc/> (дата обращения 08.05.2021 г.)
2. Доклад для общественных консультаций «Цифровой рубль». Банк России. 48 с.
3. Central bank digital currencies: Drivers, approaches, and technologies [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://voxeu.org/article/central-bank->

ББК 65.050

## **О ПЕРСПЕКТИВАХ ЭКОНОМИКИ РОССИИ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ЖИЗНЬЮ НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ**

*Ю.Н. Ложкова*

*Бийский технологический институт АлтГТУ*

В статье представлены основные итоги «года пандемии» по данным социологических исследований ведущих экспертных организаций. Проанализированы результаты замеров по показателям удовлетворенности жизнью и протестной активности населения за 2020 – начало 2021 г. в сравнении со значениями предыдущих периодов. На основании выделенных показателей выстраивается позиция автора о перспективах роста российской экономики.

Прошедший 2020 год, по общему мнению, был очень тяжелым и неоднозначным с точки зрения ближайшего будущего. При всем этом, основной результат 2020 года состоит в том, что российская экономика оказалась намного более устойчивой, чем предполагалось ранее. В начале года многие эксперты прогнозировали падение валового внутреннего продукта (ВВП) до 10-12 %, но, в результате падение составило 3,1 %, причем, по мере досчета и ревизии оценок, может оказаться еще менее значительным.

Данные показатели можно связать с невысокой долей сферы услуг в экономике России, поскольку именно данная отрасль пострадала в наибольшей степени из-за карантина. Немаловажную роль в этом также сыграла значительная доля «серого» сектора, менее затронутого ограничительными мерами. Ни для кого не секрет, что весной и летом 2020 года в малых и средних городах местные власти «сквозь пальцы» смотрели на нарушения карантинных мероприятий, а осенью, на фоне «второй волны» эпидемии, уже и центральные власти отказались от «закрытия» экономики, ограничившись менее значимыми ограничениями.

Поддержала экономику страны достаточно высокая потребительская активность на рынках городской и загородной недвижимости, новых автомобилей, а также бытовой техники. Как отмечают многие эксперты, 2019 год отличался не самой высокой склонностью россиян к крупным покупкам, поэтому весь нереализованный спрос пришелся на 2020 год.

Меры поддержки российского бизнеса были не столь значительными, как, например, в западных странах, тем не менее, некоторые из них оказались весьма успешными. Это, в первую очередь, выдача выплат на детей, повышение пособий по безработице, ипотечные программы с господдержкой, беспроцентные кредиты на выплату зарплат и т. д.

По результатам ежемесячных исследований, проводимых Финансовым университетом при Правительстве РФ, в городах с населением более 250 тыс. человек, как ни странно, по итогам 2020 года доля россиян, полностью или в основном довольных жизнью, не упала, а выросла. По данным социологических замеров, доля тех, кто полностью или в основном доволен своей жизнью, составила по итогам 2020 года 82 % от общей численности взрослого населения. Это намного лучше, чем годом ранее – в 2019 году, когда только 77 % россиян были полностью или в основном довольны своей жизнью. Так что по итогам 2020 года самочувствие основной массы россиян не уступает показателям последнего докризисного 2013 года [1].

Да, действительно, с гуманитарной точки зрения 2020 год был без преувеличений катастрофичным. Последствия пандемии коснулись практически каждой семьи. С экономической точки зрения, было существенное сокращение доходов от бизнеса в структуре доходов граждан, особенно пострадали предприятия в сфере обслуживания населения. На бирже труда появились дополнительные 2,5 миллиона безработных. Но для основной массы россиян, напрямую или косвенно зависящих от бюджета, или тех, кто работает в крупных стабильных компаниях, не связанных с обслуживанием населения, это был хороший год. Реальный рост зарплат и пенсий, затянувшиеся весенние каникулы, дистант осенью, как правило, с сохранением зарплаты, – все эти приятные и неожиданные «бонусы», скорее, способствовали улучшению общественного самочувствия.

При этом, интересно обратить внимание на исследования, которые показывают, что удовлетворенность жизнью среди студентов и тех, кому сегодня менее 30 лет, заметно ниже, чем семь лет назад (число полностью или в основном довольных жизнью упало на 1,5-1,8 п.п.). Очевидно, что кризис ухудшил жизненные перспективы молодежи и затруднил старт карьеры для студентов, чему немало поспособствовал рост безработицы. К пострадавшим также относятся россияне из предпенсионной возрастной группы, те, кому сегодня 50-60 лет – число довольных жизнью снизилось в этой группе на 1 п.п. по сравнению с 2013 годом.

Зато больше всех довольны жизнью наиболее бедные: среди тех, кому с трудом хватает денег на питание. В этой группе доля довольных жизнью выросла на 18 п.п. Еще одна группа тех, кто стал больше радоваться жизни – это пенсионеры и все те, кому больше 60 лет (+9,8 п.п.). Вероятно, для этих двух групп стали важным подспорьем в жизни экстренные пособия на детей и повышение пенсий. Еще одна группа, где уровень удовлетворенности жизнью снизился, хотя и незначительно, на 0,5 процентного пункта – это наиболее богатые россияне, способные купить себе все, включая новую недвижимость. Очевидно, что виной тому – снижение доходов от бизнеса, а также уменьшение или полная ликвидация годовых бонусов, например, для топ-менеджмента в крупных корпорациях.

Таким образом, если говорить в целом, для россиян 2020 год был не таким уж и плохим. Качество жизни различных социальных групп изменялось разнонаправленно, но в целом по показателям удовлетворенности своим существованием мы вышли на докризисный уровень 2013 года.

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) в ноябрьском исследовании 2020 года приводит результаты своих замеров, которые показывают, что полностью или в основном счастливыми себя считают 81 % россиян. А в апреле, в разгар первой волны эпидемии, счастья в нашей стране было столько же – 81 % [2].

Еще одним из показателей социально-экономической напряженности можно считать уровень протестов среди населения [3, с.107]. Исследование, проведенное Финансовым университетом при Правительстве РФ в 4 квартале 2020-го и в январе текущего года, показало, что уровень протестной активности населения по городам с населением более 250 тысяч человек остается невысоким. Более того, в 4 квартале он упал до минимального значения за два года.

Измерителем напряженности социальной среды обычно выступает индекс протестных настроений – доля тех, кто осведомлен о возможных акциях протеста в своем городе, активно интересуется протестным движением, а также потенциально готов в нем участвовать. Индекс вычисляется ежеквартально на основании мнений населения крупных и средних городов с населением более 250 тыс. человек. За 100 принято значение Индекса за 1 квартал 2019 года.

Исследования показали, что в 4 квартале 2020 года Индекс понизился до 66 пунктов, что заметно меньше, чем год назад, в 4 квартале 2019 года. В причинах снижения протестных настроений несложно разобраться. Восстановление нормального функционирования экономики, рост производственной активности и расходов населения, возврат к нормальной жизни после карантинных ограничений – все это обеспечило повышение уверенности населения в завтрашнем дне: если в разгар пандемии, в июне 2020 года, в своем будущем более или менее уверены были 49 % жителей крупных и средних городов, то в декабре доля уверенных в собственном будущем поднялась до 63 %. До 86 % в конце прошлого года выросло число людей, довольных своей жизнью [1]. Все это, в свою очередь, привело к существенному снижению числа недовольных и сужению протестного потенциала. Это верно как по стране, так и по отдельным городам.

По итогам 4 квартала прошлого года из 78 городов с населением более 250 тыс. человек (75, если не учитывать города-спутники Москвы) только в десяти имеются какие-то признаки общественного раздражения. Таким образом, можно говорить о том, что потенциал протестной активности в России на конец 2020 – начало 2021 года совершенно незначителен. Это, впрочем, совершенно не означает того, что он не вырастет в 2021 году.

Исследования протестной активности показывают, что она резко подскакивает при снижении уровня жизни. Причем даже не уровня жизни как такового, а возможностей обеспечить себе стабильный (а лучше растущий) заработок. Такая неопределенность в части будущего материального положения семьи служит для людей более серьезным раздражителем, чем сегодняшние, текущие трудности.

Важно иметь в виду, что готовность людей выходить на улицы на несколько месяцев отстает от ухудшения положения дел в экономике и в семейном бюджете. Людям требуется время для того, чтобы осознать факт снижения собственного благополучия или отсутствия перспектив на будущее, попытаться найти выход из этой ситуации, не обнаружить его и далее уже продемонстрировать свое раздражение публично.

Эксперты, как правило, используют два основных показателя растущего недовольства, социального напряжения и возможных протестов:

- 1) доля тех, кто в ходе социологических опросов заявляет, что денег им хватает не более, чем на предметы первой необходимости.
- 2) доля граждан, которые считают свой уровень жизни неприемлемо плохим.

Наибольшее значение имеют ответы представителей социально активных групп в возрасте до 20 и до 50 лет. К сожалению, в части показателей накопления протеста ситуация не радует.

Выше по тексту представлено существенное снижение общественного раздражения и улучшение настроений по итогам 2020 года. Однако в начале 2021 года ситуация заметно изменилась. По состоянию на январь в России доля полностью или в основном довольных жизнью снизилась до 77 % против 86 % в декабре. Доля уверенных в собственном завтрашнем дне упала до 50 % против 63 % в конце прошлого года. Что особенно важно – заметно выросла доля тех, кто считает свой уровень жизни неприемлемо плохим. Сегодня она составляет 18 % от всего населения и 29 % в возрастной группе от 40 до 50 лет.

В этой связи уместно вспомнить протестную волну, прокатившуюся по России в 2011-2013 годах. Летом 2011 года исследования показали рост доли тех, кто считал свой уровень жизни неприемлемо плохим, до 17 %. В начале зимы 2011 года мы увидели на улицах российских городов серию крупных маршей и митингов, которые положили начало серии протестных акций, продолжавшихся до лета 2013 года. Они сошли на нет, когда доля абсолютно недовольных своей жизнью снизилась до 10-12 % осенью 2013 – летом 2014 года. Напомню, что сегодня доля тех, кто считает свой уровень жизни неприемлемым, составляет 18 %. То есть сегодня есть серьезные шансы того, что летом 2021 года мы увидим серию массовых протестных шествий на улицах наших городов. Их может возглавить кто угодно, они могут идти под любыми лозунгами, но основа у них будет простая – недовольство довольно значительной части людей отсутствием перспектив и стагнацией доходов.

Конечно же, всех интересует, что ждет нас в 2021 году. К сожалению, пик потребительской активности россиян будет пройден к середине 2021 года, что окажет определенное угнетающее давление на экономику. В перспективах снижение цен на нефть, вызванное отказом от ограничений на добычу в рамках сделки ОПЕК+. Все это обещает нам весной-летом рост протестной активности населения, что также не будет способствовать ускоренному росту экономики.

Есть еще одно фундаментальное ограничение скорости экономического роста в России. С социальной точки зрения экономический рост опирается на людей, которые стремятся к повышению качества жизни для себя и своей семьи, знают, как этого добиться, и уверены в том, что пройдут этот путь за относительно короткое время, не превышающее горизонт планирования в 3-5 лет.

Социологические исследования, проведенные Финансовым университетом, показывают, что численность этой группы сегодня не превышает 20 % взрослого населения страны. При такой численности экономически активных образованных граждан сложно ожидать бурного роста российской экономики. Отсюда достаточно скромные прогнозы: реальная заработная плата вырастет в 2021 году на 3-4 %, ВВП России будет расти примерно в том же темпе – на 3-4,5 %. То есть с учетом провала на 3 % в 2020 году реальный рост экономики в 2020-2021 годах составит 0-1 %.

#### Список использованной литературы:

1. Комментарии к оценке качества жизни в городах России по итогам 2020 года // Финансовый университет при Правительстве РФ : [сайт] – 2021. – URL: <http://www.fa.ru/org/science/Soceco/Pages/zubets.aspx> (дата обращения: 20.03.2021).

2. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) : официальный сайт. – Москва, 2021. – URL: <https://wciom.ru/> (дата обращения: 20.03.2021).

3. Бочков, С.М. Влияние массовых общественных мероприятий на протестную активность населения / С. М. Бочков. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2017. – № 42 (176). – С. 106-109. – URL: <https://moluch.ru/archive/176/45965/> (дата обращения: 20.03.2021).

УДК 658.8

### **УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ И ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД**

*Н.А. Матерн, Д.М. Ахтямов, Г.К. Сидоров*

*Новосибирский государственный университет экономики и управления*

В данной статье рассматриваются особенности управления маркетингом в условиях пандемии и посткризисный период. Даны рекомендации для достижения большей эффективности бизнеса в кризисный и посткризисный период. Актуальность темы

обусловлена тем, что в кризис, спровоцированный пандемией COVID-19, организация сталкивается с нестандартными ситуациями, на которые необходимо реагировать как можно быстрее, чтобы не только удержать клиентов в период кризиса, но и ускорить восстановление в посткризисный период.

Кризис COVID-19 влиял на поведение потребителей и, следовательно, на способы использования маркетинга. Наряду с падением потребления из-за снижения доверия потребителей, снижения доходов, невыполнения обязательств потребителями по кредитам и сокращения финансовых средств, также происходят сдвиги в потреблении между товарными категориями. Потребители вынуждены пересмотреть свои жизненные приоритеты, что может привести к появлению новых ценностей и критериев расходов.

Можно привести несколько особенностей, которые необходимо учитывать для удержания клиентов во время кризиса:

- некоторые продукты или услуги могут быть более востребованы в условиях кризиса, или методы распространения и доставки могут быть временно изменены;

- уход части клиентов или изменения в их поведении неизбежны, необходимо подумать о новых способах связи с ними, главное не бояться тестировать разные методы и адаптировать их, если они не работают;

- при использовании мер физического дистанцирования клиенты проводят в сети больше часов в день, чем в обычных условиях, и нужно искать способ связаться с ними через социальные сети или приложения, которые используются для бизнеса;

- это прекрасное время для знакомства с технологиями, даже если в прошлом они не входили в маркетинговую стратегию, маркетинговые взаимодействия в Интернете не обязательно должны быть чисто транзакционными, существующие и потенциальные клиенты всегда ищут актуальный контент о самой организации и об изменениях в ней.

В кризисный и посткризисный период для достижения большей эффективности бизнеса можно предложить 5 маркетинговых рекомендаций с долгосрочными преимуществами:

1. Сосредоточиться на клиентах, которые уже есть у организации. Следует больше сосредоточиться на тех клиентах, которые все еще взаимодействуют с организацией, несмотря на экономический спад. Помимо создания услуг и рекламных кампаний, ориентированных на их новые потребности, можно разработать специальную систему бонусов и программы лояльности, некоторые (например, вспомогательные) услуги предоставлять бесплатно [2]. И хотя это может нанести ущерб денежному потоку организации в краткосрочной перспективе, деньги, скорее всего, вернутся и преумножатся, когда экономика восстановится и лояльные клиенты будут готовы снова начать покупать.

2. Переместить большую часть бизнеса в онлайн. Неудивительно, что в связи с блокировкой и ограничениями на поездки в связи с пандемией

все меняется и переходит в онлайн-формат. Для организаций пришло время расширить свое присутствие в Интернете. У значительной части предприятий уже есть некоторые из бизнес-функций в Интернете, но пандемия показала, насколько больше можно сделать в Интернете. В то же время, предприятия, которые еще не открыты в сети, могут обнаружить, что пришло время разобраться в основах электронной коммерции. Электронная коммерция может оказаться для организации сложной задачей. В этом случае, для начала работы в сети фирме потребуются следующие ресурсы:

- маркетинговый план – веб-сайт должен использовать уже существующие активы бренда и ценностные предложения, ориентировать онлайн-контент следует на клиентов, уже указанных в маркетинговом плане;

- список самых продаваемых продуктов или услуг – сначала следует ограничить онлайн-запасы самыми популярными предложениями и протестировать свою систему, позже можно расширить ассортимент и добавить больше информации;

- веб-разработчик – обладая необходимыми знаниями, разработчик может создать сайт на простой в использовании платформе, которую можно добавлять и адаптировать с течением времени, сайт должен иметь базовую поисковую оптимизацию (SEO), которая поможет существующим и потенциальным клиентам найти организацию в поисковых системах.

Базовый сайт электронной коммерции с несколькими вариантами продуктов или услуг – это основа для расширения онлайн-бизнеса. Как только кризис COVID-19 пойдет на спад, и ситуация стабилизируется, можно постепенно начать сбор данных и проводить тесты, чтобы улучшить свой сайт. Вопросы, касающиеся развития электронной коммерции, могут включать: регулярную поисковую оптимизацию, план контент-маркетинга, интеграцию веб-заказов, автоматизацию электронной почты, многоканальное продвижение с использованием сайта и социальных сетей [1].

3. Запустить эксклюзивные акции и предложения. По мере того, как предприятия снова открываются, это хороший способ заинтересовать людей. Такие предложения помогут привлечь новых клиентов, а старые будут заинтересованы в возвращении или продолжении сотрудничества. Эта идея может работать во многих отраслях (театры, спа, тренажерные залы и т. д.), но особенно хорошо она работает в отраслях, сильно пострадавших от COVID-19, например, в ресторанном бизнесе и туристической отрасли [3]. Скидки, бесплатные подарки и аналогичные варианты могут быть стимулом для клиентов.

4. Пересмотреть свою коммуникационную стратегию. По мере того, как меняются приоритеты и графики людей, разумно переосмыслить рассылку информационного контента, который создает организация, и общий подход к клиентам. Это может означать, что возможно, следует отложить некоторые сообщения в блоге (или сайте) на задний план, и больше сосредоточиться на статьях, которые удовлетворяют сомнения, страхи и

вопросы, связанные с текущей ситуацией, найти время, чтобы познакомиться со своими клиентами, пережившими COVID-19. Один из способов сделать это – разослать по электронной почте или в социальных сетях опрос с вопросами об их текущих приоритетах, болевых точках и желаниях. Это необходимо сделать так, чтобы на вопросы можно было легко и быстро ответить (множественный выбор или выбор точки по шкале). Затем организация может использовать эту информацию, чтобы переосмыслить свою коммуникационную стратегию и лучше обслуживать клиентов [4].

5. Сосредоточиться на нескольких основных платных рекламных каналах. Сосредоточение внимания на рекламе в Google/Yandex, в Twitter, в Facebook и в Instagram - все сразу не принесет никакой пользы. Нужно выяснить, где больше всего времени проводит целевая аудитория организации, а затем сосредоточить большую часть усилий на контекстной рекламе на этих каналах. Так, например: если организация занимается косметическим бизнесом, то целевая аудитория, скорее всего, будет в Instagram, а если у организации более серьезный бизнес, например, медицинское заведение, рациональнее больше сосредоточиться на Google или Yandex.

#### Список использованной литературы:

1. Жильцова О. Н. Интернет-маркетинг: учебник для вузов / О. Н. Жильцова [и др.] ; под общей редакцией О. Н. Жильцовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 301 с.
2. Калюжнова, Н. Я. Современные модели маркетинга: учебное пособие для вузов / Н. Я. Калюжнова, Ю. Е. Кошурникова ; под общей редакцией Н. Я. Калюжновой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 170 с.
3. Пилецкая С.Т., Петровская С.В. Инструменты маркетинга в антикризисном управлении // Пилецкая С.Т., Петровская С.В. – ЭВД, 2020. №2 (60). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-marketinga-v-antikrizisnom-upravlenii> (дата обращения: 26.04.2021).
4. COVID-19: Sales and marketing planning. URL: <https://www.bdc.ca/en/articles-tools/entrepreneur-toolkit/covid19-sales-marketing-planning#5> (дата обращения 25.04.21).

## **СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ДВОЙНИКОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

*В.А. Моисеенко*

*Институт экономики и управления» ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», г. Симферополь*

Внедрение цифровых двойников в промышленности -это новая концепция, которая стала центром внимания промышленности и, в последние годы, научных кругов. Прогресс в реализации концепций индустрии 4.0 способствовал внедрению в промышленность. Цифровизация в промышленности необходима для повышения эффективности и устойчивости ее функционирования за счет изменения качества управления, как технологическими процессами, так и процессами принятия управленческих решений. Цифровизация в промышленности требует детального изучения стратегических факторов развития экономической среды внедрения цифровых двойников. Таким образом, стратегическими факторами развития экономической среды внедрения цифровых двойников можно указать необходимость повышения конкурентоспособности и обеспечение условий для повышения экономической эффективности производственной деятельности, включая базовые технологии цифровой трансформации промышленности, такие как облачные технологии, большие данные, облачные вычисления и распространение прорывных технологий, реализующих переход к цифровым двойникам в промышленности, а именно искусственный интеллект, нейронные сети, распределенный реестр данных, машинное обучение и др.

Технология внедрения информационных технологий, включая цифровые двойники, является актуальной темой, на сегодняшний день, на что указывает количество подключаемых устройств к сети Интернет, создание интернета вещей (IoT) и активной цифровизации промышленности. IoT увеличил объем данных, используемых в производстве, здравоохранении и умных городских средах. Богатая экосистема интернета вещей в сочетании с аналитикой данных обеспечивает необходимый ресурс для прогнозирования уровня потребления продукта, развития и возможности модернизации промышленности, а также для упрощения производственных процессов, а также помогает обнаружению ошибок в управлении персоналом. Цифровой двойник позволяет решить проблему бесшовной интеграции между IoT и аналитикой больших данных путем создания точного виртуального двойника (Digital Twin). Цифровая среда позволяет быстро анализировать и принимать решения в режиме реального времени с помощью точной аналитики.

В новой парадигме развития мировой экономики современные цифровые технологии рассматриваются как основной производственный ресурс, который определяет рост общественного благосостояния и развитие производства. Использование в промышленности современных компьютерных и информационных систем является основным условием их эффективного функционирования в условиях цифровой экономики.

Цифровизация в промышленности необходима для повышения эффективности и устойчивости ее функционирования за счет изменения качества управления, как технологическими процессами, так и процессами принятия управленческих решений, основанных на современных методах производства и дальнейшего использования информации о состоянии и прогнозировании возможных изменений в подсистемах [4, с. 499].

Однако, современные исследования, по большей части, уделяют недостаточно внимания стратегическим факторам развития экономической среды внедрения цифровых двойников в промышленности. Следует заметить, что вопрос формирования экономической среды внедрения цифровых двойников в промышленности остается предметом научных исследований в целях достижения современной промышленность уровня устойчивого развития.

В ходе анализа современных исследований в области цифровых технологий, важно отметить отсутствие единства авторов в определении сущности таких ключевых понятий, как «цифровизация» и «цифровая трансформация».

Под «цифровизацией промышленности» понимается современный этап развития информатизации, характеризующийся преимущественным использованием цифровых технологий, что обусловлено появлением и распространением новых аппаратных и программных решений [1, с.2]. Следует отметить ряд преимуществ, которые, промышленность получает при использовании цифровых технологий:

- Повышается гибкость производства за счет его быстрой реконфигурации, динамичного изменения характеристик производственного процесса, что создает конкурентное преимущество и приводит к потенциальному росту прибыли;

- Обеспечивается информационная интеграция этапов жизненного цикла продукции от ее разработки до утилизации, что позволяет эффективно и комплексно решать задачи не только оптимизации самого производства, но и повышения качества, экологической безопасности, создания новых бизнес-возможностей и т. д. [1, с.3].

Масштабная цифровизация приводит к цифровой трансформации промышленности – это значит, что цифровая трансформация влияет на стратегию, операции и технологии, используемые предприятиями в соответствии со следующей логикой:

- 1) Стратегия цифрового предприятия фокусируется на выявлении наилучшего опыта клиентов, управлении уникальной бизнес-моделью и экосистемой, а также управлении изменениями;

- 2) Операционная деятельность включает непрерывное совершенствование, интеграцию физических и цифровых объектов и создание культуры, поощряющей итеративные инновации;

3) технология предполагает гибкость и использование всего современного технологического потенциала, включая аналитику, познание, мобильность и т. д." [2, с.2].

Все содержание продукта переходит из материальной формы в цифровую, при этом материальная форма изделия не исчезает, просто использование изделия становится невозможным без его цифрового представления. Такое представление реального объекта называется "цифровым двойником". Возможность использования "цифрового двойника" предоставляемого технически сложным оборудованием в сочетании с непрерывным мониторингом всех его элементов и процессов обуславливает формирование экономической среды внедрения цифровых двойников в промышленности. Например, компании, производящие сложное оборудование, переходят от бизнес-модели поставки к сервисной, когда продается не оборудование и его техническая поддержка, а гарантия его безаварийной работы или готовности к использованию. Цифровые бизнес-модели требуют не только глубокой цифровизации промышленности, но и выстраивания тесных партнерских отношений между бизнесом и всеми его контрагентами.

Ключевыми предпосылками формирования экономической среды внедрения цифровых двойников в промышленности является повышение ее конкурентоспособности и обеспечение условий для повышения экономической эффективности производственной деятельности. Задачи внедрения цифровых двойников в промышленности можно определить следующим образом:

- организация производства конкурентоспособной продукции;
- достижение высокого уровня эффективности, адаптивности производственных и организационных процессов;
- повышение инвестиционной привлекательности предприятия;
- повышение гибкости и прозрачности системы управления, гарантирующих экономическую эффективность предприятия и др.

В процессе формирования экономической среды внедрения цифровых двойников промышленность проходит этапы качественных изменений, которые выражаются в совершенствовании процессов в производственной, финансовой, материальной, информационной сферах деятельности, что позволяет адаптироваться к современным условиям цифровой экономики и закрепить конкурентные преимущества [3, с.8]. Внедрение цифровых двойников в промышленности становится обязательным требованием конкурентоспособности. В качестве теоретической концепции формирования экономической среды внедрения цифровых двойников в промышленности" можно выделить на следующие теоретико-методологические принципы:

- циклическое развитие Н. Д. Кондратьева, Г. Менша;
- инновации Й. Шумпетера;

-технологическая динамика и экономический рост (К. Фримен, С. Ю. Глазьев, С. Кузнец, Ю. В. Яковец), в основе которых лежат идеи концепции модернизации как процесса изменения технологических укладов;

- эволюционный подход в экономической науке (В. Л. Макаров, И. Пригожин и И. Стенгерс, В. И. Маевский) и институциональная теория [2, с.7].

Цифровизация как практическая деятельность предприятия, учитывающая современные технологические требования, базируется на терминологии третьей промышленной революции (основанной на внедрении новых информационно - коммуникационных технологий), которая еще не полностью сформировалась (в силу скорости и масштаба современных изменений), и следующей (четвертой) промышленной революции:

- Индустрия 4.0. – концепция создания цифровых двойников в промышленности на основе цифровизации всех корпоративных систем (физических активов) и их интеграции в цифровую экосистему совместно с партнерами, участвующими в цепочке создания стоимости;

- новая промышленная революция “мейкеров” К. Андерсона - концепция массового кастомизированного производства с возможностью интерактивного обмена идеями и разработками на основе развития 3D-дизайна и 3D-печати и использования аддитивных технологий;

-четвертая промышленная революция - концепция перехода от простой цифровизации (третья промышленная революция) к внедрения цифровых двойников в промышленности:

а) инновации, основанные на комбинациях технологий;

б) информационные платформы, сочетающие спрос и предложение и нарушающие существующие производственные структуры;

в) новые организационные формы и бизнес-модели;

Кроме того, в практике цифровой трансформации предприятий существуют также следующие понятия:

- Промышленный Интернет (Промышленные сети);

- Подключенное предприятие (Интегрированное предприятие);

- Умное производство (Smart Manufacturing);

- Умная фабрика (Smart Factory);

- Производство 4.0 (Production 4.0);

- Интернет всего (Internet of everything);

- Интернет вещей для производства (Internet of things for production) [4, с.499].

Рост использования цифровых двойников в последние годы претерпел изменения, чему способствовало увеличение числа опубликованных работ и крупных инвестиций лидеров отрасли в развитие цифровых двойников в промышленности. Это было бы невозможно без роста в областях AI, IoT и PoT. Основной вектор развития цифровых двойников сосредоточен на производственной сфере, о чем свидетельствует большая доля работ в этой

области, рассмотренных выше. Количество работ, найденных в области производства, заметно выше по сравнению с работами, обсуждающими цифровые двойники для создания умных городов и внедрения в структуру здравоохранения, что указывает на «пробелы» в исследованиях в этих областях. Следует заметить, что искусственный интеллект (ИИ) становится неотъемлемой частью цифровых двойников, и изучение того, где эти алгоритмы могут быть применены, является еще одним направлением современных исследований. Возможности ИИ в сочетании с цифровым двойником - это основное направление современных исследований [4, с. 500].

Следовательно, стратегическими факторами развития экономической среды внедрения цифровых двойников в промышленности являются:

1. Необходимость повышения конкурентоспособности;
2. Обеспечение условий для повышения экономической эффективности производственной деятельности, которые включают базовые технологии, без которых невозможна цифровая трансформация предприятия (облачные технологии, технологии беспроводной связи, безбумажные технологии, большие данные, облачные вычисления и др.), а также внедрение прорывных технологий, реализующих переход к цифровым двойникам в промышленности, например искусственный интеллект, нейронные сети, распределенный регистр данных, машинное обучение и др.

Следует помнить, что в процессе управления предприятием возникают проблемы, связанные с растущей долей нематериальных составляющих в конечной стоимости товаров в сочетании с возрастающей легкостью доступа к цифровым технологиям, платформам, передовым технологиям и рынкам, что будет влиять на уровень конкурентоспособности, связанный с тем, какое место в цифровой экосистеме занимает предприятие. Внедрение цифровых технологий в производственный процесс и процесс управления предприятием становится объективным требованием, обеспечивающим его выживание и являющимся не столько конкурентным преимуществом, сколько жизненной необходимостью, обязательным требованием конкуренции [6, с.1113].

Таким образом, формирование экономической среды внедрения цифровых двойников в промышленности является одним из ключевых направлений формирования эффективного, устойчивого и конкурентоспособного производства.

**Выводы.** В настоящее время цифровизация является стратегическим приоритетом развития многих стран [4, с.499, 5]. Цифровизация экономики является приоритетной задачей стратегий и государственных программ развития Российской Федерации.

Внедрение цифровых двойников в промышленности -это новая концепция, которая стала центром внимания промышленности и, в последние годы, научных кругов. Прогресс в реализации концепций индустрии 4.0

способствовал внедрению в промышленность. Цифровизация в промышленности необходима для повышения эффективности и устойчивости ее функционирования за счет изменения качества управления, как технологическими процессами, так и процессами принятия управленческих решений.

Распространение цифровых двойников в промышленности приводит к ее полноценной цифровой трансформации, под которой предлагается понимать качественное изменение стратегии и бизнес-процессов предприятия под влиянием масштабной цифровизации производственного процесса и процесса управления предприятием. Благодаря цифровой трансформации производственная система достигает иного, более высокотехнологичного уровня производства и высокого уровня управляемости и функционирования, меняя при этом старую систему управления на более гибкую. Существенная составляющая цифровой трансформации предприятий проявляется в реструктуризации производственных мощностей, изменении целей и задач их деятельности, формировании нового подхода к методам производства и управления предприятиями.

Таким образом, стратегическими факторами развития экономической среды внедрения цифровых двойников в промышленности выступают необходимость повышения конкурентоспособности и обеспечение условий для повышения экономической эффективности производственной деятельности, которые включают базовые технологии, без которых невозможна цифровая трансформация предприятия (облачные технологии, технологии беспроводной связи, безбумажные технологии, большие данные, облачные вычисления и др.), а также внедрение прорывных технологий, реализующих переход к цифровым двойникам в промышленности, например искусственный интеллект, нейронные сети, распределенный регистр данных, машинное обучение и др.

**Благодарность.** Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00346

#### Список использованной литературы:

1. Владимирова Ц. Д. Вызовы информационной экономики: развитие человеческого капитала // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – №. 3.
2. Гадасина Л. В., Пивень Г. И. Цифровизация-угроза или возможность развития для менеджмента? // Вопросы инновационной экономики. – 2018. – Т. 8. – №. 4.
3. Пискунов А. И. Техническое перевооружение как основа инновационного развития промышленных предприятий России // Вопросы инновационной экономики. – 2019. – Т. 9. – №. 1.
4. Bilberg A., Malik A. A. Digital twin driven human–robot collaborative assembly // CIRP Annals. – 2019. – Т. 68. – №. 1. – С. 499-502.

5. Eurasian Economic Commission et al. Analysis of world experience in industrial development and approaches to the digital transformation of industry of the member states of the Eurasian Economic Union: information and analytical report //M.: Eurasian Economic Commission. – 2017.

6. Gubarkov S. V. et al. Optimization of the Financial and Budgetary Mechanism for the Functioning of Education Institutions of Higher Education in the Conditions of Innovative Economy Development in the Russian Federation //J. Advanced Res. L. & Econ. – 2017. – Т. 8. – С. 1113.

ББК 65.2/4

## **СЕКТОР УСЛУГ: СТРАТЕГИИ, ИННОВАЦИИ И ПРОБЛЕМЫ**

*Е.А. Олейник*

*Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток*

В статье рассмотрены проблемы сферы услуг, инновационные решения и важные аспекты развития. Инновационные стратегии развития способны раскрыть инновационный потенциал, скрытый в бизнес-модели, изменение которого является высшей формой управления. Сектор услуг охватывает две трети от ВВП развитых стран и около половины в развивающихся, и с каждым годом увеличивается влияние этого сектора на экономику в целом. Рассмотрены основные инновационные стратегии, их особенности и влияние на проблемы в структуре сферы услуг.

Значение сферы услуг в промышленно развитых странах за последние десятилетия возросло в несколько раз. Происходит увеличение связи продукт-услуга, т.к. теперь за каждым продуктом появляется и возрастает значение сервисной составляющей.

В данное время роль рынка услуг, являющегося одним из важнейших секторов экономики, важна и актуальна. Это происходит из-за насыщения рынка товарами как индивидуального, так и повседневного спроса, с ростом научно-технического прогресса, который ведет к нововведениям в жизни общества. И без существования информационных, финансовых, страховых и других рынков услуг, все это невозможно.

Сфера услуг – часть экономики, которая представляет собой совокупность всех видов коммерческих и некоммерческих услуг, включающая в себя воспроизводство и реализацию населению разнообразных материальных и нематериальных видов услуг, оказываемых различными организациями, предприятиями, а также индивидуальными предпринимателями.

Важнейшей закономерностью развития экономики во всем мире является взаимодействие экономического роста и повышения роли услуг в национальной экономике. Это приводит к увеличению доли трудовых, финансовых, материальных ресурсов.

С начала 90-х годов до настоящего времени отечественный рынок услуг находится в непрерывном процессе развития. Наибольшая активность

наблюдается в сферах банковского дела и страхования, телекоммуникаций и компьютерных технологий, торговли и питания, туризма и в целом индустрии развлечений. Сферу услуг принято относить к постиндустриальному экономическому укладу. В экономически развитых странах этот вид деятельности составляет основную часть экономики. Сфера услуг в решении вопросов занятости населения играет существенную роль (доля занятых составляет от общей занятости населения более 60%).

В сферу услуг входят:

- сфера обслуживания (услуги инфраструктуры, производственной и обслуживающей сфер экономики);
- социальная сфера (услуги непроизводственной и юридическо-финансовой сферы экономик);

Виды деятельности сферы услуг: бытовые услуги; медицинские услуги; услуги переводчиков; туристические услуги; информационные услуги; торговые услуги; гостиничные услуги; услуги риелторов. Виды услуг приведены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Виды услуг

Каждый вид деятельности можно разделить на разные направления, которые не конкурируют между собой. Например, из сферы «бытовые услуги» – салоны красоты, ремонт бытовой техники, ремонт оргтехники; из сферы «информационные услуги» – бюро переводов, копировальные центры.

Одной из ключевых проблем функционирования любого предприятия в сфере услуг в условиях рыночной экономики является его выживание и обеспечение непрерывного развития. Результативное решение данных проблем состоит в реализации и формировании преимуществ конкурентного характера, которые зависят от разработанной стратегии развития предприятия сферы услуг.

Среди средств и методов усиления конкурентного статуса предприятия сегодня важна активизация инновационных процессов, создание новой продукции, информации, услуг, интеллектуальных ценностей. Под инновационным развитием следует понимать использование инновационных возможностей для осуществления инновационной деятельности, реализации инновационных процессов. Инновационная деятельность должна быть связана с прогнозируемым результатом, который приводит к изменениям внутри предприятия. Развитие сферы услуг формирует новую конкурентную среду и новые потребности в услугах.

Организация инновационной деятельности предприятий, представляющих сферу услуг, должна обеспечить:

- разработку стратегии деятельности предприятий в длительной перспективе;
- создание системы коммуникаций, ориентированной на реализацию услуг;
- формирование персонала с определением зон ответственности за результаты работы;
- определение стратегических приоритетов в преобразовании данной сферы;
- достижение общего видения предложения услуг на потребительском рынке;
- внедрение системного отслеживания процессов развития услуг на потребительском рынке.

Стратегия развития – это система управленческих решений, определяющих перспективные направления развития и порядок распределения ресурсов для достижения поставленных целей, способы её деятельности в условиях окружающей среды.

Стратегии вообще, а инновационные в частности, направлены на использование и развитие потенциала организации. Многообразие инновационных стратегий обеспечивается составом компонентов внутренней среды предприятия. К стратегическим направлениям инновационного развития можно отнести: инновационную деятельность предприятия, направленную на получение новых продуктов, услуг, технологий; применение новых методов в управлении, маркетинге, производстве; применение новых методов к использованию традиционных ресурсов, новых видов ресурсов; переход к новым организационным структурам. В сфере услуг можно выделить три наиболее важные стратегические направления инновационного развития.

Инновации в области управления – принятие новых политик и принципов по управлению человеческими ресурсами, финансовыми потоками, технологиями, информацией. Появляющиеся постоянно новые управленческие модели не успевают сориентироваться во всем многообразии

информации, поэтому внедрение изменений в области управления носит несистемный характер и зависит от руководителя.

Инновации в области процессов – изменения касаются процессов, связанных с доставкой продуктов и услуг до конечного пользователя или внутренних процессов. Это может быть, как стратегия постоянных серьезных изменений в ключевых процессах, так и полная перестройка бизнес-процессов (реинжиниринг).

Инновации в бизнес-моделях – в них заложена формула экономического успеха в долгосрочной перспективе, поскольку бизнес-модель – основа бизнеса, определяющая, как и что она будет делать на рынке и каким образом собирается извлекать прибыли.

Инновационные стратегии:

- функциональные (научно-технические, маркетинговые, сервисные, производственные);
- ресурсные (финансовые, информационные, материально-технические, трудовые);
- продуктовые (портфельные, бизнес-стратегии, направленные на создание и реализацию новых технологий, услуг, изделий);
- организационно-управленческие (системы управления, методы, технологии, структуры).

Особенности инновационных стратегий:

1. Повышение инвестиционных рисков проектов. Сложность заключается структурой портфеля инновационных проектов, в котором преобладают долгосрочные и среднесрочные проекты. По привлечению инвестиций требуется сложная работа, приходится искать рискованных инвесторов. Необходима гибкая согласованность инвестиционных и инновационных процессов;

2. Повышение уровня неопределенности результатов. Сюда входит неопределенности по затратам, качеству, срокам, эффективности, возникает функция – управление инновационными рисками;

3. Усиление противоречий в руководстве организации. Инновационные стратегии вызывают противоречие интересов и подходов к управлению. Необходимо сочетание интересов и согласование решений научно-технического, финансового, стратегического, производственного менеджмента, маркетинговых решений;

4. Выбор и реализация инновационной стратегии организации влечет за собой изменения, которые могут встретить сопротивление персонала. Необходимо разработать механизм адаптации персонала;

5. Усиление потока изменений в предприятии с инновационной реструктуризацией. Любая инновационная стратегия связана с перестройкой организации (реструктуризацией). Изменения нужно проводить с учетом различных жизненных циклов изделий, товаров, технологий, спроса. Возникает необходимость применения принципов логистики.

Проблемы в структуре сферы услуг: «ресурсная», «законодательная», «качества», «ценовая», «кадровая», «социально-психологическая», «информационная».

«Ресурсная» – недостаточный доступ к информации о наличии ресурсов. Ограниченность ресурсов выражается: недостаточностью начального капитала, инвестиционной поддержки; трудностью в получении кредитных ресурсов; высокой платой за аренду помещений; нехватка производственных площадей.

«Законодательная» – отсутствие единой законодательной основы по поддержке и развитию предпринимательской деятельности в сфере услуг. Имеющиеся правовые документы не совершенны и не способны решить проблемы. Отсутствие гибкости и несовершенство налогового законодательства.

«Качество» – чем выше качество услуг, тем выше цена на неё, и наоборот.

«Ценовая» – существуют ценовые барьеры в получении услуг гражданам со средним и низким уровнем дохода.

«Информационная» – не в полной мере реализуются принципы гласности и открытости информации, нет единой базы информационных ресурсов.

«Кадровая» отсутствие компетентных кадров; при организации бизнеса не хватает опыта, возникают проблемы.

«Социально-психологическая» – сфера услуг предоставляет реальные возможности для трудоустройства не защищенной категории населения. Труд работников сферы услуг имеет свои особенности: повышенное нервно-эмоциональное напряжение труда (постоянный контакт с «клиентами»), различная степень интенсивности труда [2].

Перечисленные группы проблем в сфере услуг образуют бизнес-климат в стране или регионе. Бизнес-климат явление непостоянное и через определенные временные промежутки меняется. Этому способствуют факторы: политические, социальные, экономические, экологические и другие. Например, Covid 19, ситуация с пандемией привела сферу торговли и услуг к снижению практически по всем показателям. Больше количество бизнеса особенно малого и среднего работающего в сфере услуг, не имеющего финансовую подушку, не переживет этот кризис.

В данный момент в сфере услуг, такая отрасль как отрасль связи – определяет общую картину инновационных процессов. Сюда также можно отнести отрасли, связанные с использованием информационных технологий, вычислительной техники. Именно эти отрасли, пережившие этап модернизации и роста, показали высокий уровень инновационной активности.

Одним из важных факторов, который влияет на инновационные процессы, является качество человеческого потенциала. Во многих отраслях

сферы услуг необходим государственный контроль, введение стандартизации.

У сферы услуг во всемирных процессах особое место, она становится одним из активных секторов экономики, является одним из главных факторов надежного экономического развития, благодаря информационным технологиям, современным ресурсам, научным разработкам. Несмотря на то, что она претерпевает изменения как в своей деятельности, так и в структуре, в обществе идет процесс изменения индустриальной экономики в постиндустриальную.

Основное место в использовании передовых ресурсов сферы услуг принадлежит маркетингу, который является основной идеей жизнедеятельности организаций на современном этапе. В области услуг действующей системы жизнедеятельности предприятий носят адаптивный характер, в основе которого лежит устоявшиеся методы хозяйствования.

Важна роль практических видов маркетинга, основой которых выступает фундаментальный маркетинг, добывающий импульс своего развития от современного технологического уклада. Появляются условия возникновения новых видов и типов маркетинга, значение и роль которых которого увеличивается в процессе совершенствования экономики.

#### Список использованной литературы:

1. Катькало В.С. Эволюция теории стратегического управления: Монография. - СПб: Издат. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2008. - 548 с.

2 Гайсина А.Р., Артемов Н.И. Современные проблемы развития предпринимательской деятельности в сфере услуг // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. – URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=18553> (дата обращения: 05.04.2021)

3 ISOFOCUS The service economy [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

[https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/news/magazine/ISOfocus%20\(2013-NOW\)/en/2016/ISOfocus116/isofocus\\_116.pdf](https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/news/magazine/ISOfocus%20(2013-NOW)/en/2016/ISOfocus116/isofocus_116.pdf). – Дата доступа: 05.04.2021

## **ИНСТРУМЕНТЫ СОВРЕМЕННОЙ РЕКЛАМЫ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ВОЗДЕЙСТВИИ НА ОБЩЕСТВО**

*О.А. Питько*

*Новосибирский государственный университет экономики и управления*

В статье рассматривается роль современной рекламы в психологическом воздействии на общество. Изучается значение триггеров в рекламном сообщении, а также психологические аспекты их применения в управлении поведением потребителей.

Ключевые слова: психологическое воздействие, реклама, триггеры, управление поведением, потребитель.

Жизнь современного общества сегодня не представляется без рекламы. Сосуществуя параллельно, она является постоянной спутницей человека, изменяясь вместе с ним. Претерпевая метаморфозы вместе с развитием производительных сил общества и сменой социально-экономических формаций. «Реклама все больше становится своеобразным средством формирования знания, собрав в себе огромный когнитивный потенциал» [1, с. 64].

Существует гипотеза, что знакомство потребителей с товаром создает реклама. И приверженность к товару возникает посредством влияния рекламы, без когнитивной деятельности со стороны потребителя. И немалая роль отводится применению такого инструмента как триггеры. Рассмотрим данную тему с точки зрения психологического воздействия. Актуальность не подлежит сомнению, так как от успешного применения триггеров зависит эффективность продаж. В рамках данной статьи будут изучены триггеры, определяющие решения потребителя.

Для начала определимся в понятиях. Триггер представляет собой инструмент управления целевой аудиторией подобно «искре, запускающей двигатель», это сигнал к действию.

Применение триггеров в рекламе не вызывает сомнений в своей эффективности. За счет триггеров у покупателя формируются привычки. Они выступают стимулом к приобретению того или иного товара. Технологии формирования покупательских привычек влияют на поведение, «цепляя» пользователя призывом к действию. Реклама сегодня всё активнее использует данный прием для управления поведением людей.

Внешние триггеры содержат информацию, подсказывающую потребителю его дальнейшие действия. К примеру, на автомате с кока-колой изображен человек, пьющий данный напиток или предлагающий его. Это может быть слоган с вопросом «Хочешь пить?».

В Интернете триггером может выступать большая кнопка «Войти в кабинет», т. е. четко обозначенный сигнал, что именно нужно сделать. Можно было бы предложить пользователю несколько действий, к примеру, зарегистрироваться, оставить отзыв, но зачастую маркетологи сводят все

действия к одной кнопке и уже в дальнейшем предлагают пользователю выбор. При этом, чем меньше нужно думать о своих дальнейших действиях, тем более быстро и бессознательно принимаются решения.

Необходимо отметить, что внешние триггеры могут содержать и скрытую информацию. К примеру, иконки программ на сенсорном телефоне предполагают прикосновение, и, так как механизм их работы известен всем, то именно они служат призывом к действию.

Можно выделить следующие типы внешних триггеров:

- платные, подразумевающие использование каналов распространения;
- бесплатные, требующие лишь затраты времени на их создание;
- триггеры отношений, основанные на «сарафанном маркетинге»;
- внедренные триггеры, которые занимают устойчивое место в окружении, но требуют согласия пользователя.

Если первые три группы направлены на привлечение новых покупателей и пользователей, то внедренные триггеры имеют целью удержания клиента до тех пор, пока у него не сформируется привычка.

Внешние триггеры формируют привычку, а после ее формирования управляют поведением уже внутренние триггеры. Они возникают в случае, когда восприятие продукта тесно связано с мыслями, чувствами или опытом человека. И, если внешние триггеры используют сенсорные раздражители, то внутренние не имеют вещественной формы.

Внутренние триггеры могут быть обусловлены как положительными, так и отрицательными эмоциями. В качестве примера можно привести поведение пользователя Instagram. В результате неоднократного повторения одних и тех же действий – фотографирование и выкладывание фотографий в социальную сеть, у человека сформировалась привычка. Положительными эмоциями, запускающими поведение, могут быть желание развлечься или поделиться радостью. Негативные факторы могут быть объяснены скукой и страхом остаться потерять социальные связи.

Все вышесказанное приводит к мысли, что создание триггеров в рекламе выступает основной задачей, где механизм воздействия на человека должен базироваться на избавлении от негативной эмоции. В этом случае маркетологам необходимо сконцентрировать внимание на понимании внутренних триггеров потребителей, что может быть обеспечено за счет уже существующих продуктов, вызывающих привыкание, или проведения специальных исследований потребителей. В качестве одного их методов может быть использован способ путем неоднократного ответа на вопрос «почему?».

Триггер в как пусковой механизм в качестве желания совершить действие задается тремя ключевыми мотиваторами:

- удовольствие и боль;
- надежда и страх;
- социальное признание и социальное неприятие.

Человек стремится получить позитивное и избежать негативное. Стороны каждого мотиватора представляют собой рычаги, увеличивающие (или уменьшающие) вероятность совершения определенного действия за счет усиления или ослабления мотивации. Так, использование в рекламе полуобнаженных тел может служить ярким примером мотивации, основанной на удовольствии. И тут важно знать, что, если внутренние триггеры представляют собой активное желание, периодически испытываемое потребителями, то правильные выбранные мотиваторы побуждают к действиям, обещая желанный результат (удовлетворение этого желания).

Очевидно, что общественное значение рекламы чрезвычайно велико. Оставаясь под ее постоянным воздействием, человек, однако, хочет избежать ее влияния, освободив свое сознание от внедрения различных современных нейро-маркетинговых инструментов. И получить удовольствие от «свободного» выбора.

#### Литература:

1. Питько О.А., Кириллова Е. К вопросу об аксиологическом аспекте рекламы // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2014. № 1. С. 64-70.

УДК 338.1

### **НАПРАВЛЕНИЯ МИНИМИЗАЦИИ КИБЕРПРЕСТУПНОСТИ**

*К.О. Тернавищенко, Б. А. Савв*

*Кубанский государственный технологический университет КубГТУ,  
г. Краснодар*

В работе рассматривается понятие киберпреступности, тенденции ее развития и влияние на экономическую безопасность государства, динамика киберпреступлений, а также направления их минимизации. Актуальность выбранной темы связана с тем, что в части традиционных экономических преступлений контроль со стороны государства ужесточается, но, при этом появляются новые виды преступлений, связанные с использованием высоких технологий. Экономические преступления, генерирующиеся в данной сфере, на сегодняшний день представляют реальную угрозу информационной и экономической целостности не только отдельных государств, но и всего мирового сообщества, так как киберпреступность характеризуется низкой раскрываемостью, динамичностью развития и применением современных технологий.

Процесс глобализации является неотъемлемой частью развития современного общества, в том числе мировой экономики. Однако, помимо положительных сторон, существуют и отрицательные последствия глобализации. Одним из таких последствий является вывод экономической

преступной деятельности на качественно новый уровень. При этом происходит ее многократное усложнение и расширение.

Негативным последствием развития информационных технологий стала киберпреступность – наиболее молодая составляющая экономической преступности. Развитие информационных технологий и техники напрямую связано с количеством преступлений, которые совершаются в сфере высоких технологий. К таким преступлениям традиционно относят сетевые преступления, компьютерные преступления, преступления совершенные с использованием особых знаний в области финансово-экономической деятельности, что является угрозой не только экономической, но и финансовой, а также информационной безопасности страны.

Киберпреступность, в отличие от других видов экономической преступности, на сегодняшний день является самой динамично развивающейся сферой. Очень высокая динамика совершаемых преступлений объясняется большим числом пользователей интернета и постоянным повышением профессионализма киберпреступников. Инновации в информационной и технических сферах создают новые возможности для улучшения эффективности хакерских атак, тем самым развивая и модернизируя данный вид преступности. Таким образом, киберпреступность растет более быстрыми темпами, чем другие виды преступлений. На данный момент наиболее динамично развивающаяся сфера киберпреступлений – преступления в Сети.

По данным Генеральной прокуратуры число киберпреступлений в Российской Федерации выросло в 11 раз за последние пять лет: в 2020 году одно из четырех регистрируемых преступлений пришлось на преступления в сфере компьютерной информации, или преступления, совершенные с использованием информационно-телекоммуникационных технологий. Всего в 2020 году зарегистрировано более 510,4 тысячи киберпреступлений [1].



Рисунок 1 – Динамика киберпреступлений в РФ за 2016-2020 гг.

Стремительный рост преступности в 2020 году связан с последствиями пандемии: сокращение персонала, перевод сотрудников на удаленный режим работы и финансовый кризис вызвали рост компьютерной преступности. По оценкам аналитиков Group-IB, в первую очередь, выросло число финансовых мошенничеств с использованием методов социальной инженерии. За январь-июнь, по данным МВД, рост киберпреступности составил 91,7% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. При этом уменьшалось число традиционных преступлений. Наряду со стремительным увеличением преступности в данной сфере, одной из главных проблем остается их низкая раскрываемость – в 2020 году она составила 25 % [2].

Основными жертвами киберпреступлений являются предприятия малого и среднего бизнеса. Обеспечение качественной информационной безопасности для таких предприятий невозможно в силу небольшого бюджета и отсутствия квалифицированных кадров. Компрометация данных или их потеря существенным образом не влияют на функционирование таких предприятий. Вопросы, которые связаны с объемом продаж, бухгалтерским учетом и маркетингом, находятся в большем приоритете, чем информационная безопасность, финансируемая по остаточному принципу.

Банковские учреждения остаются одними из лидеров по числу киберпреступлений. Независимо от технических достижений они являются привлекательной целью для хакерских атак. Высокие технологии, с одной стороны снижают себестоимость услуг, которые оказывают банки. Однако с другой стороны, расширение применения таких технологий увеличило возможности киберпреступников в совершении незаконных финансовых операций. Это привело к повышению рисков обеспечения финансовой безопасности в банковском секторе. Распространению киберпреступности способствует также использование банками устаревших технологий. Многие банки не могут привлекать инвестиции для замены технологического оборудования. На этом фоне банковские учреждения вынуждены соизмерять стоимость мероприятий по повышению уровня экономической безопасности со степенью риска и получением возможного ущерба от кибератак.

По данным консалтинговой фирмы PwC рост киберпреступности, в том числе из-за пандемии, послужит изменению стратегии кибербезопасности в организациях, а также увеличению потребности кадров в данной отрасли. Согласно исследованию PwC, 51 % руководителей планируют нанять в штат специалистов в данной области в ближайшее время. В 2021 году число новых вакансий в сфере кибербезопасности составит 3,5 миллиона. То есть отрасль столкнется с проблемой нехватки квалифицированных специалистов [3].

Для противодействия преступности необходимо выработать систему мероприятий, которая позволит минимизировать количество экономических преступлений.

На Международном конгрессе по кибербезопасности в Москве был озвучен список мер по киберзащите страны (таблица 1) [4].

**Мероприятия по противодействию киберпреступности  
на государственном уровне**

Проблема	Мероприятие	Результат
Неразвитая нормативно-правовая база	Разработка комплексных решений, направленных на борьбу с преступлениями в цифровой среде, а также создание необходимых правовых условий, для удобного взаимодействия граждан и госструктур.	Повышение эффективности реагирования на киберугрозы, а также работы спецслужб.
Асимметрия информации	Создание системы автоматизированного обмена информацией о наличии угроз. Через эту систему будет происходить координирование действий операторов связи, банков и интернет-компаний с правоохранителями в процессе отражения кибератак.	Более оперативное отражение угроз.
Недостаточная оснащенность специалистами	Интенсивное внедрение практических методик, а также использование передового отечественного и зарубежного опыта.	Повышение подготовки отечественных специалистов в сфере информационной безопасности
Малоразвитость международного сотрудничества	Разработка международного стандарта, который будет являться универсальным и учитывать интересы каждой страны.	Улучшение качества системы обмена данными с другими странами о киберугрозах.

В связи с быстрым ростом преступлений, связанных с высокими технологиями, очевидным становится факт невозможности противостояния киберпреступлениям исключительно на национальном уровне. Необходимо наладить активное взаимодействие с другими странами и аналогичными международными организациями, координирующими и оказывающими помощь в борьбе с преступными действиями. Отсутствие на национальном уровне механизма регистрации жалоб населения на кибермошенничество связано с несовершенством законодательства. Поэтому, для защиты граждан и государственных институтов необходимо выработать многоуровневую институциональную систему кибербезопасности, с целью эффективного противодействия виртуальным преступлениям.

Для реализации запланированных мероприятий и эффективной борьбы с киберпреступлениями МВД намеревается организовать в своей структуре киберполицию.

#### Список использованной литературы:

1. Генеральная прокуратура Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://genproc.gov.ru>.
2. Министерство внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://мвд.рф/folder/101762>.
3. Всемирный обзор экономических преступлений за 2020 год [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://roscongress.org/materials/vsemirnyy-obzor-ekonomicheskikh-prestupleniy-za-2020-god/>.
4. Международный Конгресс по кибербезопасности [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://icc.moscow/ru/>.

УДК 338.1

### **ВЛИЯНИЕ КРИМИНАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ НА УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

*К.О. Тернавченко, Б.А. Савв*

*Кубанский государственный технологический университет КубГТУ,  
г. Краснодар*

В данной статье рассмотрены общие тенденции криминализации экономики государства, их влияние на экономическую безопасность страны, динамика и структура экономических преступлений, а также направления по снижению уровня криминализации экономики. Актуальность выбранной темы заключается в том, что Российская Федерация в настоящий момент нуждается в построении налаженных экономических связей между государством, предприятиями и гражданами, что, в свою очередь способствует минимизации уровня криминализации экономики страны. При этом важно, чтобы система интересов совпадала с принципами обеспечения экономической безопасности и не создавала конфликтных ситуаций в различных сферах общественной жизни.

На сегодняшний день экономическая безопасность России является одной из наиболее острых проблем. Это объясняется снижением инвестиционной и инновационной активности, научно-технического потенциала, усилением импортной зависимости, оттоком капитала и другими причинами.

Криминализация экономики страны характеризуется ростом экономической и налоговой преступности, несовершенством действующего законодательства, а также усложнением применяемых способов его нарушения. Глобализация, развитие техники и технологий генерируют новые виды экономических угроз. Особую опасность для экономики России представляет коррупция.

По данным Росфинмониторинга объем теневой экономики в России в 2019 году составил 20% от ВВП, а по данным Всемирного Банка, доля экономики России, которая скрыта от официальной статистики – более 50% ВВП.

По данным Всемирного Банка самыми непрозрачными в Российской Федерации являются сфера услуг, торговли, сельское хозяйство, а также сферы с высокой коррупционной составляющей.

Таким образом, масштаб разрастания коррупционной и преступной составляющих экономической деятельности в России перерос в реальную угрозу не только экономической, но и национальной безопасности страны.

Каждый год международное антикоррупционное движение Transparency International публикует Индекс восприятия коррупции (Corruption Perception Index, CPI). Индекс восприятия коррупции — составной индекс, измеряющий уровень восприятия коррупции в государственном секторе различных стран. Страны мира ранжируются по шкале от 0 до 100 баллов, где 0 обозначает самый высокий уровень восприятия коррупции, а 100 — самый низкий. Рассмотрим индекс за 2019 год (таблица 1) [1].

Таблица 1

Показатели Индекса восприятия коррупции за 2019 год

Страна	Баллы	Место в рейтинге
Новая Зеландия	87	1
Дания	87	1
Финляндия	86	3
Российская Федерация	28	137
Сирия	13	178
Южный Судан	12	179
Сомали	9	180

Коррупция была и остается одной из глобальных проблем современности. Государства, в котором не присутствует коррупция — не существует. Однако уровень ее в разных странах существенно различается. Новая Зеландия, занявшая первое место в рейтинге, традиционно занимает лидирующую позицию. За все время расчета индекса эта страна ни разу не опускалась ниже четвертой позиции. Данная тенденция обусловлена тем, что на госслужбу отбирают представителей наиболее нравственных психотипов, для которых мотивацией выступает желание быть полезным обществу. Немалую роль также играет развитая экономика государства, с высокой заработной платой и социальными пособиями.

Российская Федерация заняла 137 место из 180. В Transparency International объясняют такой высокий уровень коррупции тем, что в стране отсутствуют развитые антикоррупционные инструменты, а также существует такая тенденция подмены системной борьбы с коррупцией точечными уголовными делами.

Для более подробного анализа криминализации экономики страны ознакомимся со статистикой экономических преступлений.

Экономические преступления — это деяния, признаваемые противозаконными и общественно опасными, приносящими финансовый ущерб гражданам, коммерческим предприятиям и государству.

Рассмотрим динамику экономических преступлений в 2015-2019 гг (рисунок 1) [2]:



Рисунок 1 – Динамика экономических преступлений в РФ за 2015-2019 гг.

По данным рисунка можно заметить, что экономические преступления, в целом, за пять лет уменьшились. Однако в 2020 году наблюдалась тенденция их увеличения, которая, по прогнозам, будет расти и в 2021 году.

Увеличение числа экономических преступлений, в первую очередь, связано со снижением реальных располагаемых доходов населения (в период с 2016 по 2020 года они сократились на 8,3%), так как снижение благосостояния граждан находится в прямой зависимости с увеличением экономической преступности.

Еще одной причиной криминализации экономики можно назвать наличие в Уголовном кодексе РФ отсылок к другим нормативным актам, что значительно усложняет работу правоохранительной и судебной системы.

Так же одним из условий роста криминализации экономики является увеличение теневого сектора. Главными факторами, способствующими разрастанию теневой экономики, являются:

1) сокращение малых и средних предприятий: число закрывшихся предприятий в два раза превышает число открывшихся. На это влияет слабый экономический рост, низкая покупательная способность граждан, недостаточная помощь государства малому и среднему бизнесу;

2) влияние государственного сектора, который стремительно вытесняет бизнес: большая часть выручки принадлежит компаниям, которые находятся под контролем государства, либо государство имеет значительную долю участия.

Масштабы разрастающейся экономической преступности Российской Федерации, а также степень коррумпированности различных отраслей, на сегодняшний день являются серьезными угрозами экономической безопасности страны. По данным Министерства внутренних дел общий

ущерб от экономических преступлений в России по итогам 2019 года составил 447,2 млрд рублей [3].

Рассмотрим структурный состав преступлений экономической направленности: данные основаны на опросе консалтинговой компании PricewaterhouseCoopers за 2019 год (рисунок 2, % – доля респондентов, сообщивших о преступлениях):

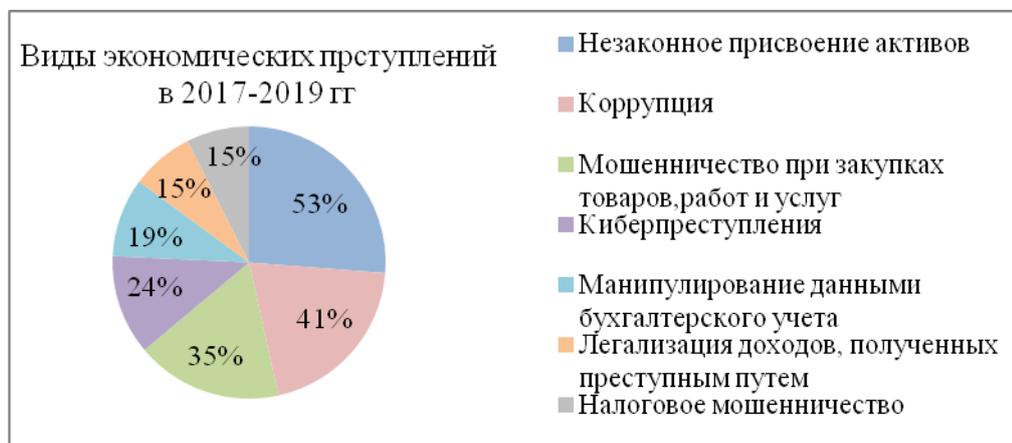


Рисунок 2 – Виды экономических преступлений

Традиционно незаконное присвоение активов относится к видам противоправных действий, которые легче всего обнаружить. Именно поэтому данный вид правонарушений остается на лидирующей позиции. По данным консалтинговой фирмы PwC в ходе проведенного ими опроса «Российский обзор экономических преступлений» незаконное присвоение активов составило 53% от общего числа экономических преступлений, и хотя данный вид преступности снижался (в 2017 году – 72%), убытки, понесенные российскими компаниями велики. Чаще всего организации сталкиваются с мошенничеством внутри своих же компаний [4].

Так как выявить точное число правонарушений невозможно, то коррупция занимает второе место среди экономических преступлений, хотя реальное число коррупционных преступлений в разы выше. В 2019 году, по данным Генеральной прокуратуры, было зафиксировано 28124 преступления коррупционной направленности, что на 3,6% больше чем в 2018 году [5].

Однако, по оценкам экспертов, данный показатель значительно занижен, так как выявить реальное количество таких преступлений на данный момент очень затруднительно. Среди причин появления коррупции можно выделить следующие:

- уровень экономического благополучия;
- сложность бюрократического аппарата: чем он больше и сложнее, тем больше возможностей открывается для коррупции;
- монополизация отдельных секторов экономики;
- низкий уровень развития гражданского общества.

Налоговое правонарушение – это несоблюдение норм налогового права лицом, у которого имеются определенные обязательства по уплате налогов. По данным Следственного комитета Российской Федерации в 2019 году ущерб от экономических преступлений, к которым относятся правонарушения в сфере налогообложения, составил 447,2 млрд рублей, из них 85,2 млрд рублей – от налоговых преступлений. Причин возникновения налоговых правонарушений множество, но основными из них являются: чрезмерная налоговая нагрузка на налогоплательщика; кризисные проявления в экономике; нестабильность и громоздкость налогового законодательства; неправильное использование форм и методов налогового контроля [6].

При анализе экономической преступности необходимо учитывать то, что большая часть преступлений не находит отражения в официальной статистике. Из-за высокого уровня ее латентности, реальные масштабы экономических преступлений несопоставимы с количеством зарегистрированных.

Коррупция – главная проблема страны и один из основных видов совершаемых экономических преступлений. Рассмотрим показатели, характеризующие коррупционные процессы (таблица 2):

Таблица 2

Показатели, характеризующие коррупционную преступность

Показатель	2015г.	2019г.	Темп роста, %
Коэффициент коррупции, %	26,9	25,5	94,8
Коэффициент преступной активности в сфере коррупции, %	2,3	4,1	178,3
Абсолютный рост коррупции, тыс.	4153		-

По данным таблицы можно заметить, что число совершенных коррупционных преступлений за 5 лет уменьшилось на 5,2%, а число лиц, совершивших преступления коррупционной направленности, наоборот увеличилось. Такие изменения могут быть следствием роста раскрываемости преступлений, ужесточением законодательства в этой сфере и антикоррупционной пропагандой.

Также значительное влияние на коррупционные процессы оказывает показатель среднемесячной номинальной начисленной заработной платы. Так как преступления подразумевают под собой получение экономической выгоды, увеличение показателя приведет к сокращению количества правонарушений. В среднем по регионам увеличение уровня среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на 1% повлечет за собой снижение уровня экономической преступности на 0,3%. Аналогичное влияние на уровень преступности в экономической сфере оказывает количество введенной в действие жилой площади.

Снижение экономической, в том числе коррупционной, преступности напрямую влияет на устойчивость социальной системы страны: чем ниже преступность, тем устойчивее система.

Россия является примером поражения коррупцией всех сфер общественной жизни. Как уже говорилось ранее, по оценкам международных экспертов индекс восприятия коррупции в стране находится на очень высоком уровне. Все это деструктивно влияет не только на экономику и экономическую безопасность государства, но и на политическую, социальную и культурную сферы.

Для комплексного подхода к борьбе с коррупцией необходимо разработать систему мер по противодействию данному виду преступлений:

1) коммерциализация части социальных услуг: введение в этой сфере конкуренции превращает коррумпированный и дефицитный рынок услуг в нормальный;

2) делегирование решения части социальных задач институтам гражданского общества (под государственным контролем расходования ресурсов) – общественные организации, получающие по конкурсу и на условиях контракта право на реализацию отдельных государственных функций, более подвержены общественному контролю;

3) обеспечение конкуренции при государственных закупках;

4) повышение ответственности должностных лиц: предполагает выявление и наказание за коррупционные действия;

5) правовые меры: в данной сфере необходимо выполнить следующие задачи:

– подготовить и принять ряд законодательных актов, охватывающих разные сферы регулирования, среди которых могут быть: закон о лоббизме, закон о конфискации имущества и доходов, приобретенных в результате незаконных сделок;

– дополнить основы законодательства о государственной службе. Например, ввод ограничений для государственных служащих при переходе на работу в коммерческие организации, которые были ему прежде подконтрольны или были связаны с ним во время службы;

– признавать недействительными договоры, сделки, полученные лицензии и разрешения, если в судебном порядке установлено, что они были получены с применением коррупционных действий.

Наибольшее влияние коррупция оказывает на социальную и экономическую сферы. Для более эффективной выработки системы мер по борьбе с коррупцией рассмотрим прогноз ключевых социально-экономические показатели на период до 2021 года, представленный Министерством экономического развития (таблица 4) [7]:

## Прогноз ключевых социально-экономических показателей

Показатель	Фактическое значение 2018 г.	Прогнозное значение 2021 г.	Отклонение, (+/-)
ВВП, в % к предыдущему году	1,3	3,1	1,8
Инфляция, %	3,0	4,0	-1,0
Прожиточный минимум, в среднем за год, руб	10790	11445	665
Численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума, %	12,3	9,5	-2,8
Численность рабочей силы, млн	75,8	76,0	0,2
Уровень безработицы, %	4,6	4,4	-0,2

Таким образом, для кардинального улучшения ситуации с коррупцией недостаточно принятия нормативных актов. Необходимо выработать комплекс мер, включающих, в том числе, улучшение динамики социально-экономических показателей, так как именно эти показатели напрямую связаны с уровнем коррупции в стране. Также немаловажное значение имеет пропаганда антикоррупционной информации среди населения, которая раскрывает последствия коррупции для общества и методы борьбы с ней.

## Список использованной литературы

1. Transparency International [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://transparency.org.ru/research/indeks-vospriyatiya-korruptsii/rossiya-v-indekse-vospriyatiya-korruptsii-2019-28-ballov-i-137-mesto.html>.
2. Портал правовой статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа – <http://crimestat.ru/24>.
3. Министерство внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://мвд.рф/folder/101762>.
4. Российский обзор экономических преступлений за 2019 год [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://www.pwc.ru/ru/publications/recs-2019.html>.
5. Генеральная прокуратура Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://genproc.gov.ru>.
6. Следственный комитет Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://sledcom.ru>.
7. Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://www.economy.gov.ru>.

## **ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО СЧЕТА В РОССИИ**

*Е.А. Шиншинова*

*А.Б. Вишнякова – научный руководитель*

*Самарский государственный экономический университет*

Индивидуальный инвестиционный счет – новый, современный и перспективный финансовый инструмент, который применяется в нашей стране сравнительно недавно, с января 2015 года. Специально для владельцев ИИС введены два вида налоговых вычетов для повышения привлекательности нового инструмента вложения накопленного капитала. На сегодняшний день в России зарегистрировано более 3 миллионов индивидуальных инвестиционных счетов. Но даже такого большого количества счетов недостаточно для развития российского фондового рынка, так как многие открытые счета являются пустыми. Но тем не менее данный финансовый инструмент все больше привлекает внимание физических лиц, мотивирует их повысить знания о фондовых биржах и финансовую грамотность в целом.

Сегодня одним из популярных способов дополнительного привлечения капитала физических лиц в развитых странах являются индивидуальные инвестиционные счета. В Европе более 80% населения имеют открытые инвестиционные счета, в то время как в России это число значительно ниже, где индивидуальный инвестиционный счет (ИИС) является относительно новым продуктом, функционирующим на протяжении 6 лет, начиная с января 2015 года, которым пользуется на сегодняшний день не так много людей. Но стоит заметить, что за этот короткий срок ИИС успел обратить на себя внимание частных инвесторов и завоевать их доверие.

Индивидуальный инвестиционный счет – это уникальный специализированный счет, который позволяет физическим лицам совершать различные операции с ценными бумагами. Основная цель ИИС — привлечь свободные средства физических лиц на фондовые рынки России для улучшения финансового климата и экономики [1]. Кроме того, данный финансовый инструмент выполняет ряд функций на финансовом рынке, среди которых можно выделить: привлечение интереса граждан к долгосрочным инвестициям, что обеспечит фондовый рынок страны дополнительным притоком ликвидности; повышение финансовой грамотности населения в целом: перед правительством стоит задача сделать биржу доступнее для всех, в связи с чем для открытия ИИС были созданы привлекательные условия.

Главное преимущество открытия ИИС заключается в том, что его владелец может как приумножать свои накопления за счет дохода от инвестирования, так и получать налоговые вычеты. При долгосрочном инвестировании инвестору предоставляется право выбрать один из двух типов вычета [8]:

1) Тип А представляет собой вычет 13% от суммы ежегодного взноса (максимальная сумма для расчета вычета в этом случае – 400 000 рублей) на ИИС. Так как официально устроенные граждане платят НДФЛ с заработной платы, им предоставляется возможность получить налоговый вычет по данному виду дохода, но этот вычет не может превысить 52 000 рублей (13% от 400 000 рублей). Если же физическое лицо закроет счет до конца срока, то в этом случае ему нужно будет уплатить НДФЛ и полученные вычеты за прошедшие периоды.

2) Тип Б представляет собой налоговый вычет 13% с доходов от операций на ИИС, то есть вся прибыль от инвестирования будет освобождена от налогообложения при условии, что деньги не будут сниматься со счета в течение трехлетнего срока. В противном случае выплачивается НДФЛ на полученный доход. Преимущество этого типа в том, что налог зависит от суммы на счете, и предельный размер вычета не ограничен. Этот тип вычета однозначно подходит тем, кто официально не трудоустроен и не получает заработок.

Вычет типа А оказался намного популярнее среди владельцев ИИС, в 2019 году им воспользовалось 80 000 человек. Средний размер вычета за 2017-2019 гг. составил 41 000 рублей. Вычет типа Б первый раз можно было получить в 2018 году, но воспользовались им пока всего 434 человека, такое маленькое количество связано с тем, что его гораздо выгоднее применять по мере роста суммы, накопленной на счете, поэтому большинство продолжает его удерживать [6, с.42-49].

Глава Московской биржи Александра Афанасьева отмечает, что интерес к инвестициям в российские гособлигации и в акции российских эмитентов у физических лиц растет. В 2020 году были успешно закрыты первые счета, открытые в 2017 году. Важно отметить, что большая часть из этих людей открыли счета на новый срок, что говорит об их удовлетворенности результатом вложений. 14 октября 2020 года Мосбиржа сообщила об открытии 3 миллионного счета (Рис.1.). Стоит отметить динамику предыдущего года: 1,65 млн счетов были открыты с января 2015 до декабря 2019 включительно и 1,35 млн счетов были открыты с января по октябрь 2020 года. Средний размер индивидуального инвестиционного счета на конец 2020 года составил 103 000 рублей. Самый большой размер был зафиксирован в середине 2018 года и составил 200 000 рублей [2].

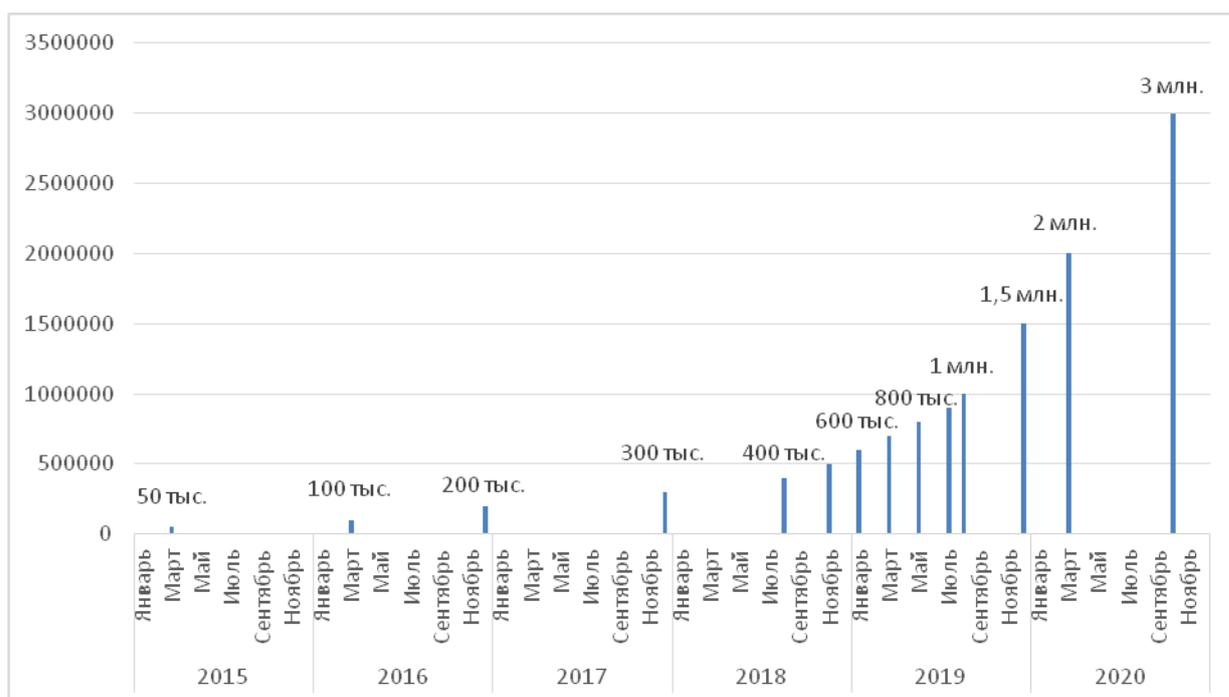


Рис.1. Количество зарегистрированных ИИС на бирже, шт.

Существует несколько инвестиционных стратегий вложения капитала в ИИС [7].

**Пассивный счет:** данная стратегия предполагает, что владелец инвестиционного счета просто кладет на него денежные средства и не инвестирует их ни в какие активы. Следовательно, инвестор в данном случае рассчитывает только на налоговый вычет типа Б. В этом случае риски по вложению денежных средств на ИИС минимальны, но и доходы будут минимальны, 13% годовых, хоть и гарантированы.

**Инвестирование в облигации федерального займа:** отличительными особенностями данных ценных бумаг – низкий уровень риска и купонная доходность. Основное преимущество ОФЗ – прибыль от их погашения не облагается НДФЛ. Следовательно, инвестор получает низкие инвестиционные риски, потенциальную доходность в размере 21% годовых с учетом доходности от налогового вычета.

**Инвестирование в корпоративные облигации:** так как эмитентом данных ценных бумаг являются юридические лица, доходность по таким бумагам будет зависеть от размеров компании, ее кредитной репутации. Чаще всего, доходность по таким облигациям будет выше, чем доходность по ОФЗ, но здесь прибыль от ценных бумаг уже облагается НДФЛ. Средняя потенциальная доходность по инвестированию в корпоративные облигации при сравнительно низких инвестиционных рисках составляет 23% годовых с учетом доходности от налогового вычета.

**Инвестирование в акции крупнейших компаний российского рынка – «голубые фишки».** «Голубые фишки» — это акции наиболее крупных и стабильных отечественных компаний. Голубыми фишками являются ценные

бумаги Газпрома, Сбербанка, Лукойла, ВТБ, Магнита и других. Данные бумаги отличаются стабильностью в сравнении с акциями других более мелких и менее известных компаний. Но в то же время в данной случае риски по инвестированию в голубые фишки будут гораздо выше, чем в предыдущих стратегиях. По аналитическим данным, средняя потенциальная доходность по инвестированию в «голубые фишки» может составить 29% годовых с учетом доходности от налогового вычета при умеренных рисках. Кроме того, акционеры получают дополнительную прибыль в виде дивидендов, которые ему выплачивает эмитент.

Мы рассмотрели только основные наиболее простые и общеизвестные стратегии, и даже проанализировав только их можно сделать вывод, что каждый инвестор может выбрать для себя желаемый уровень риска и доходности, а индивидуальный инвестиционный счет является отличным и перспективным инструментом для этого.

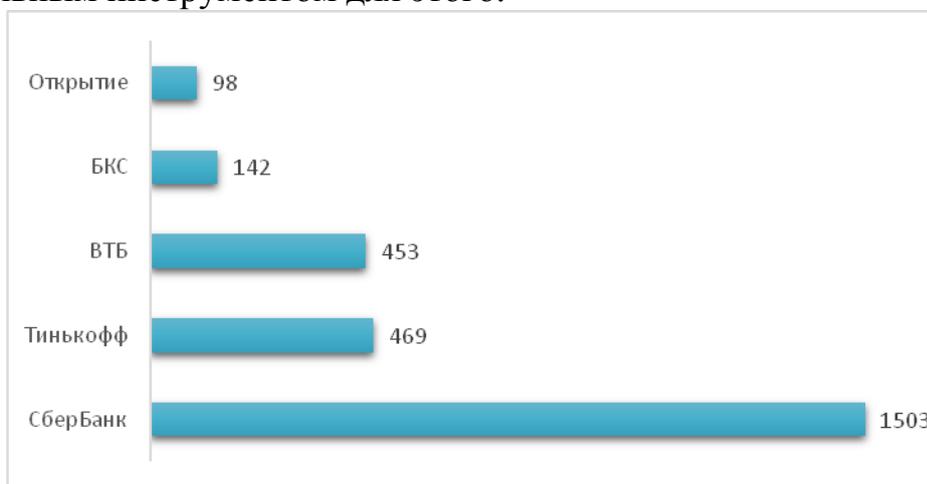


Рис.2. ТОП-5 брокеров по количеству открытых ИИС, тыс.

Более половины всех ИИС открыто в СберБанке. На втором месте по количеству открытых счетов находится Тинькофф, который обогнал в предыдущем году ВТБ. ТОП-5 крупных брокеров можем увидеть на рисунке 2. 11% всех счетов открыты москвичами, еще 6 % открыты в Московской области, 5% принадлежат петербуржцам, следовательно, оставшиеся 78% приходятся на остальные регионы России [2].

На рисунке 3 представлен долевым состав среднего портфеля владельца ИИС [9].

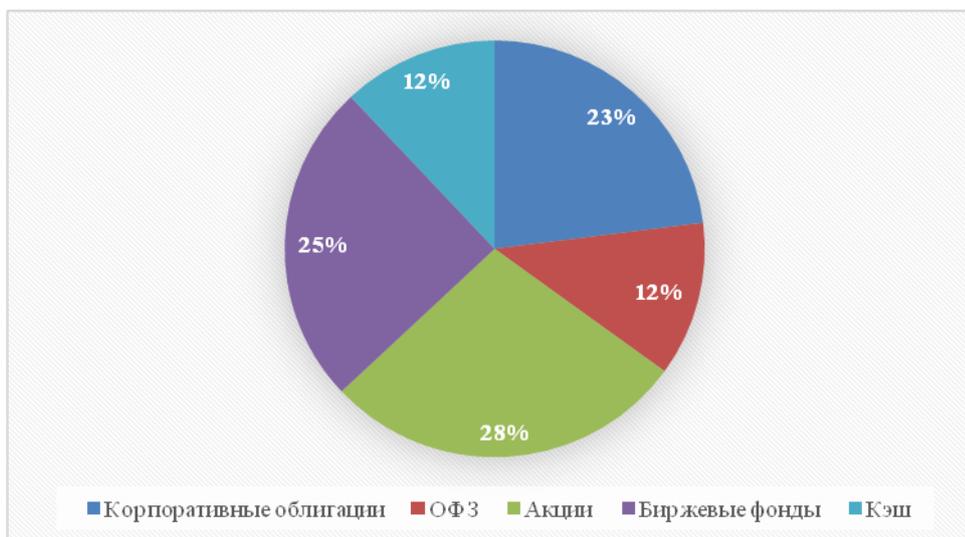


Рис.3. Средний состав инвестиционного портфеля владельца ИИС, %

Стоит отметить, что на сегодняшний день ИИС занимают лишь пятую часть от количества всех зарегистрированных счетов, и этого количества, конечно же, не хватает для обеспечения значимости на фондовом рынке. Немаловажная проблема, связанная с применением данного финансового инструмента в России, заключается в том, что частные инвесторы активно пользуются возможностью регистрации пустого инвестиционного счета, на который фактически не зачисляются денежные средства [3, с.266-272]. Этой тенденции можно найти ряд причин. Во-первых, законодательство РФ не запрещает открывать пустые инвестиционные счета. Во-вторых, начинающим инвесторам не хватает знаний о методах и инструментах ИИС, вследствие низкого уровня финансовой грамотности населения в целом, а также в связи с относительно недавним функционированием финансового рынка в России. В-третьих, в связи с получением налогового вычета только по истечению трехлетнего срока, многие инвесторы открывают пустые счета, а через 3 года начинают вести активную инвестиционную деятельность при выгодных условиях, что приводит к замедлению развития ИИС [5]. За 2020 год доля активных счетов постепенно упала с 31% до 17%, следовательно, количество счетов-пустышек значительно выросло.

Чтобы предотвратить создание пустых инвестиционных счетов, нужно комплексно устранить все вышеперечисленные причины. Для этого в первую очередь нужно внести изменения в законодательство, которое бы ограничивало инвесторов в открытии данных счетов, например, установить минимальную сумму для открытия счета [4, с.63-70]. Кроме этого, для повышения ликвидности российского фондового рынка и стимулирования роста числа инвесторов необходимо открыть доступ владельцев ИИС в фонды, которые формируют портфели за счет ценных бумаг отечественных эмитентов. Ну и, наконец, большую роль в увеличении объема инвестиций могут сыграть разработка и введение действенных и выгодных систем страхования здоровья и жизни для владельцев ИИС, которые смогут

повысить привлекательность для инвесторов, а также дадут возможность государству контролировать рынок страхования лиц с открытыми ИИС [7].

Индивидуальный инвестиционный счет – это отличный финансовый инструмент для знакомства с фондовым рынком, а также для накопления денежных средств. Сегодня многие люди сталкиваются с проблемой как правильно и эффективно вложить деньги, чтобы они могли не только сохранить свою стоимость, но и принести пассивный доход. ИИС позволяет своим владельцам сохранить накопления и увеличить их. Несмотря на то, что сегодня еще многие боятся вкладывать свои деньги в ценные бумаги, тенденция роста количества ИИС сохранится. Если государство будет и дальше поддерживать данный финансовый инструмент, будет поощрять собственные вложения физических лиц в фондовый рынок страны и повышение финансовой грамотности граждан, то индивидуальный инвестиционный счет будет постепенно превращаться в основной способ привлечения частного капитала.

#### Список использованной литературы:

1. Федеральный закон от 22.04.1996 № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» (ред. от 27.12.2018)
2. Официальный сайт Московской биржи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.moex.com>
3. Конищева М.А. Индивидуальные инвестиционные счета как инструмент повышения финансовой грамотности населения // Новая экономика, бизнес и общество. – 2020. – С. 266-272. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44492265>
4. Высоцкая Т.Р. Глава 7. Индивидуальный инвестиционный счет – новый финансовый инструмент частных инвесторов // Экономический рост: факторы эффективного развития. – 2017. – С. 63-70. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://naukaip.ru/wp-content/uploads/2017/09/МОН-48-Монография.pdf>
5. Хачатрян А.А. Индивидуальный инвестиционный счет: тенденции развития в России // Вестник Евразийской науки, № 2 – 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://esj.today/PDF/84ECVN219.pdf>
6. Кочнев К.П. Проблемы функционирования ИИС и пути их решения // Global and regional research – 2021. – С. 42-49. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45644449>
7. Бехтерева Е.В. Управление инвестициями: Учебное пособие/ – Москва: – Гросс-Медиа, 2018. – 216с.
8. Уцына Е. Новый вычет по НДФЛ для инвесторов // Информационно-правовой портал Гарант. – 2015 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/article/616399/>

9. ИИС 2015 – 2020 // Интернет-издание VC.RU. – 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/finance/169278-iis-2015-2020>

УДК 338.1:004

## **ЦИФРОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА**

*Н.А. Ярушкина*

*Томский сельскохозяйственный институт*

В представленной статье показано, что современный этап развития социально-экономических отношений во всех регионах мира, в том числе в государствах Европейского союза, характеризуется цифровой трансформацией, что требует от субъектов повышения уровня цифровой компетентности как фактора развития экономики. Проведен анализ динамики сводного индекса цифровой экономики и общества, представляющего средневзвешенное значение пяти групп параметров и отражающего цифровую эволюцию европейских государств. По результатам анализа сделан вывод о значительном вкладе в формирование DESI такого параметра, как «Человеческий капитал», основой которого являются характеристики цифровой компетентности.

Стремительная цифровизация экономики и общества, наблюдаемая на современном этапе, предъявляет новые требования к субъектам социально-экономических отношений. Наметившаяся тенденция к увеличению объема данных и их повсеместное распространение являются признаками того, что информационная революция меняет мир. Цифровые технологии открывают возможности для повышения эффективности, прозрачности, оперативности и доверия граждан, напрямую влияя на качество государственного управления. Качество государственного управления все больше зависит от того, в какой степени правительства используют цифровые инструменты для оптимизации управления и общего потенциала государства. Технологии и данные также играют ключевую роль в развитии сотрудничества между правительствами и гражданским обществом в целях повышения эффективности государственного сектора.

Цифровая трансформация оказывает влияние на все сферы жизнедеятельности человека, в частности образование, науку, инновации и т.д., что позволяет использовать более эффективные и новаторские способы принятия решений как в мировом масштабе, так и на уровне государств и регионов мира. Исключением не являются и страны Европейского союза, субъекты которого становятся активными участниками Европейского общества знаний и, таким образом, получают возможность потреблять и производить цифровую информацию.

Цифровую «эволюцию» государств-членов Европейского союза позволяет отследить Индекс цифровой экономики и общества (DESI – Digital Economy and Society Index) – сводный индекс, который обобщает

соответствующие показатели эффективности цифровых технологий в Европе. Общий индекс DESI рассчитывается как средневзвешенное значение пяти основных параметров: связь (25%), человеческий капитал (25%), использование Интернета (15%), интеграция цифровых технологий (20%), цифровые государственные услуги (15%) и оценивается по балльной шкале (от 0 до 100) [1]. Динамика среднего по странам Евросоюза Digital Economy and Society Index в разрезе параметров представлена на рисунке 1.

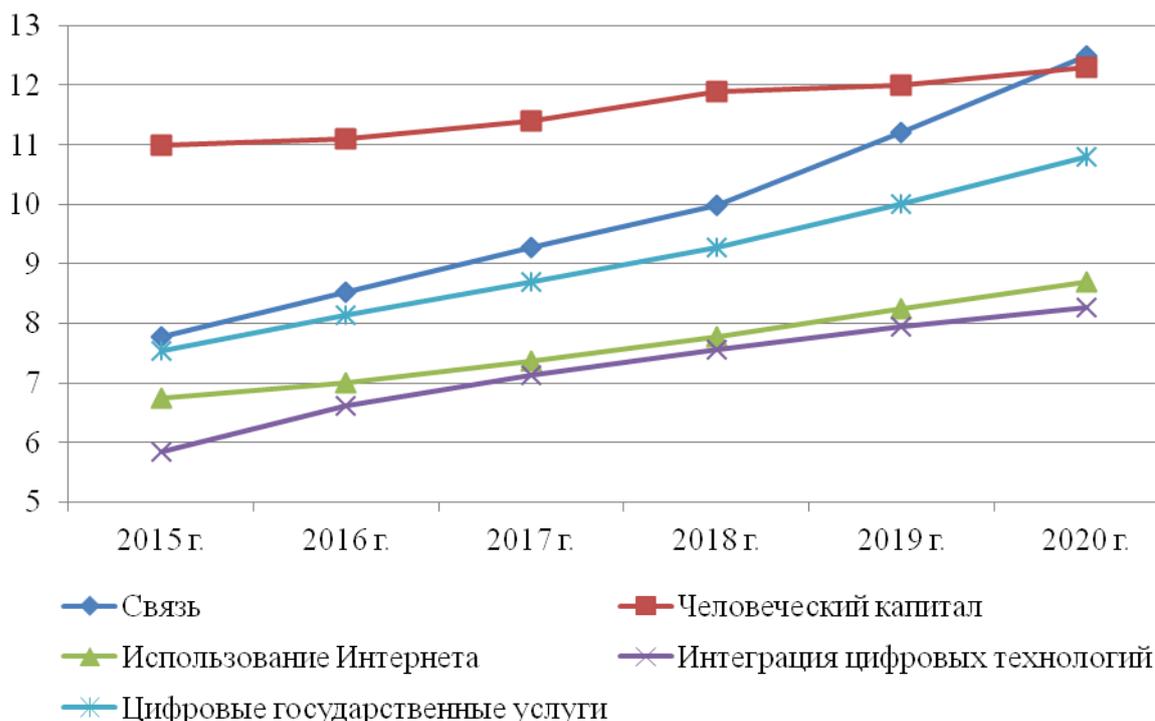


Рисунок 1 – Динамика составных параметров Индекса цифровой экономики и общества

Человеческий капитал, как показывают значения составных параметров индекса и весовые коэффициенты, вносит значительный вклад в формирование индекса DESI и определяется, в свою очередь как средневзвешенное значение двух суб-параметров: навыков интернет-пользователей (50%) и продвинутых навыков и развития (50%). Из рисунка 2 видно, что больший вклад в формирование параметра «Человеческий капитал» стабильно с незначительной тенденцией к росту вносит суб-параметр «Навыки интернет-пользователей». Его значения в рассматриваемый период варьируются от 25,5 баллов в 2015 г. до 28,2 баллов в 2020 г. Суб-параметр «Продвинутое развитие» принимает меньшие значения (от 18,5 до 21,1), однако темп его роста несколько выше.

Суб-параметр DESI «Навыки интернет-пользователей» рассчитывается как средневзвешенное значение нормализованных показателей: по крайней мере, базовые цифровые навыки (33%), выше базовых цифровых навыков (33%) и по крайней мере, базовые навыки работы с программным

обеспечением (33%). Суб-параметр «Продвинутые навыки и развитие» рассчитывается как средневзвешенное значение нормализованных показателей: специалистов по ИКТ (33%), женщин-специалистов по ИКТ (33%) и выпускников ИКТ (33%).

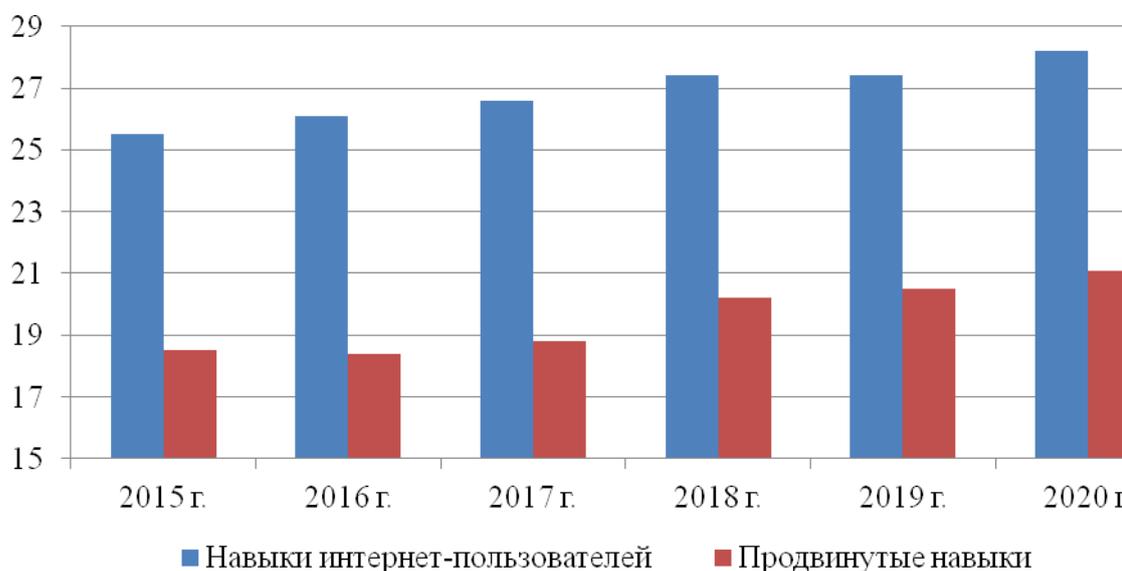


Рисунок 2 – Динамика суб-параметров «Человеческого капитала»

Одним из индикаторов человеческого капитала, который необходим для использования возможностей, предлагаемых цифровым обществом, является показатель «цифровых навыков». Для оценки уровня и динамики последнего с целью поиска инструментов воздействия на их стабильный рост, европейскими аналитиками рекомендуется использовать, в числе прочих, удельный вес лиц в возрасте от 16 до 74 лет, имеющих определенный уровень цифровых навыков, в общей численности населения государств-членов ЕС (рисунок 3).

Оценивание лиц по уровню цифровых навыков проводится по следующему принципу: лицам, которые пользовались Интернетом в течение последних 3 месяцев, присваивается балл по четырем цифровым областям компетенции: информация, общение, создание контента и решение проблем, в зависимости от того, какую деятельность они могли выполнять. Баллы в каждой области являются базовыми, выше базовых и ниже базовых. Лица, не использующие Интернет, классифицируются без цифровых навыков. Чтобы быть классифицированным по общему показателю как «базовый или выше базового», человек должен обладать базовыми или выше базовыми навыками во всех четырех областях цифровой компетенции, включенных в индекс: информация, общение, создание контента и решение проблем.

Как видно из рисунка 3, в 2019 г. лидером по доле населения с уровнем цифровых навыков выше базового является Исландия (61,6%). Норвегия, Финляндия, Нидерланды и Великобритания несколько отстают – доля

населения варьируется в этих странах от 51,1% до 48,8%. Распределение стран по двум другим уровням цифровых навыков аналогично.

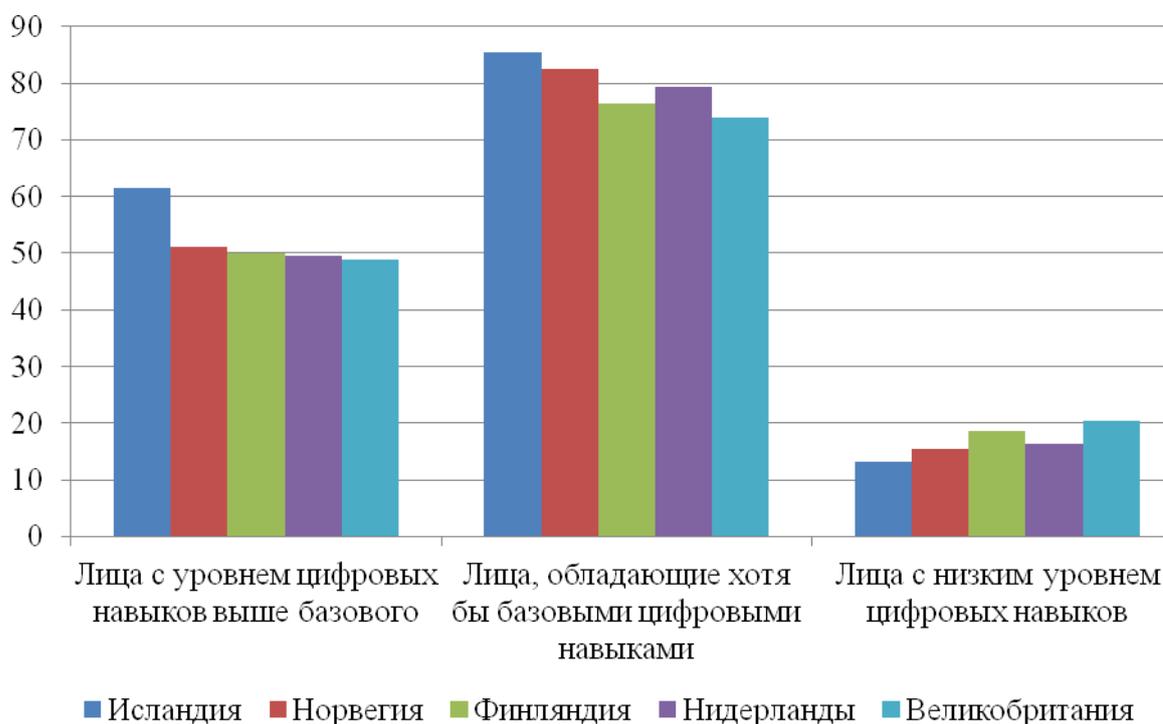


Рисунок 3 – Удельный вес лиц, имеющих различный уровень цифровых навыков, по группе стран ТОП-5 в 2019 году, %

Цифровые навыки являются источником формирования цифровых компетенций. Согласно рекомендациям Европейского Парламента цифровая компетенция – это уверенное и критическое использование технологий информационного общества для работы, отдыха и общения. В его основе лежат базовые навыки в области информационно-коммуникационных технологий: использование компьютеров для поиска, оценки, хранения, производства, представления и обмена информацией, а также для общения и участия в совместных сетях через Интернет [2].

Рамки цифровых компетенций для граждан Евросоюза, также известные под аббревиатурой DigComp (The Digital Competence Framework for Citizens), были впервые опубликованы Европейской комиссией в 2013 году. DigComp не является стандартом в формальном смысле, поскольку он не был разработан официальным органом по стандартизации, однако, будучи единственным инструментом, доступным на европейском уровне и единственным официально поддерживаемым ЕС, он представляет собой «стандарт де-факто» [3]. Согласно DigComp, цифровая компетентность, означает, что люди должны обладать знаниями во всех областях DigComp. В Отчете DigComp 2.0 представлен список, состоящий из 21 компетенции (также называемый концептуальной эталонной моделью) [4], которые объединены в 5 блоков: информация и информационная грамотность,

коммуникация и сотрудничество, создание цифрового контента, безопасность и решение проблем. Европейская система цифровых компетенций DigComp предлагает инструмент для повышения цифровой компетенции граждан, в т.ч. планирования образовательных и обучающих программ для конкретных целевых групп.

Подводя итог, следует отметить, что уже сегодня Европа стремится расширить возможности бизнеса и людей в ориентированном на человека, устойчивом и процветающем цифровом будущем. 9 марта 2021 года Европейская комиссия представила цели, направления и пути реализации цифровой трансформации Европы к 2030 году. Видение цифрового десятилетия ЕС развивается вокруг четырех основных точек, являющихся частью «европейского цифрового компаса»: правительство, бизнес, инфраструктура и навыки [5]. Цель ЕС состоит в том, чтобы быть суверенным в цифровом виде в открытом и взаимосвязанном мире и проводить цифровую политику, обеспечивающую возможность ориентироваться на человека, устойчивое и более процветающее цифровое будущее. Уровень базовых цифровых навыков планируется сформировать минимум у 80% населения [6]. Создание инноваций в результате новых видов креативного использования цифровых ресурсов может стать для всех одним из важнейших переломных событий нашей эпохи. Как и многие технологии общего назначения трансформации, порожденные революцией в сфере цифровых данных, могут затронуть все стороны жизни общества и все сферы экономики. А новые цифровые технологии, такие как Интернет вещей, искусственный интеллект и большие данные, будут этому способствовать и приведут к дальнейшим революционным цифровым инновациям, создавая при этом новые возможности и вызовы.

Таким образом, на современном этапе развития социально-экономических отношений именно цифровые компетенции приобретают статус ключевых составляющих, требуя фундаментальной трансформации по всей Европе в аспекте формирования и повышения цифровой компетентности граждан как фактора развития экономики государств-членов Евросоюза.

#### Список использованной литературы:

1. Digital Economy and Society Index. – URL: <https://digital-agenda-data.eu/datasets/desi/visualizations> (дата обращения: 07.04.2021).
2. RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL, 2006. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF> (дата обращения: 23.03.2021).
3. European DIGITAL SME Alliance. – URL: <https://www.digitalsme.eu/digcomp-2-0-digital-competence-framework-eu-citizens/> (дата обращения: 15.03.2021).

4. DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. – URL: <http://bookshop.europa.eu> (дата обращения: 11.04.2021).
5. Complex Discovery. – URL: <https://complexdiscovery.com/transition-and-transformation-a-digitally-empowered-europe-by-2030/?amazonai-language=ru> (дата обращения: 26.02.2021).
6. Europe's Digital Decade: digital targets for 2030. – URL: [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_en) (дата обращения: 16.02.2021).

**СЕКЦИЯ 2**

**РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ  
ЭКОНОМИКА**

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ИННОВАЦИЯ КАК ИМПЕРАТИВ  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО  
ПРОИЗВОДСТВА В КАЗАХСТАНЕ**

*А.Е. Агумбаева<sup>1</sup>, Э.Ф. Амирова<sup>2</sup>, Ф.А. Шуленбаева<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Казахский агротехнический университет им.С.Сейфуллина (г. Нур-Султан),*

*<sup>2</sup>ФГБОУ ВО Казанский ГАУ (г. Казань)*

Эксперты считают, что большая часть ресурсов Государственной программы развития агропромышленного комплекса Республики Казахстан на 2017-2021 годы отведена на субсидии для приобретения материалов, объектов производства и выпуска продукции. Это приводит к убыткам и к снижению конкурентоспособности за счет неэффективного использования ресурсов и отсутствия инновационных решений в данном вопросе. Для обеспечения роста сельского хозяйства, государственные трансферты должны быть перенаправлены на те инвестиции, которые будут направлены на повышение производительности. Вместе с тем в условиях Казахстана необходимо подбирать новые подходы к развитию и росту сельского хозяйства. Другими словами, Казахстану необходим переход к обеспечению высококачественных товаров и услуг, которые позволяют рыночным силам проводить сельскохозяйственную модернизацию. Вместе с тем установлено, что инвестиции в сельскохозяйственные исследования, распространение опыта и инновации должны быть увеличены в Казахстане. В этой связи в Казахстане необходимо обновить систему инноваций для сельского хозяйства, чтобы поддержать более быстрый рост производительности.

В страновом диагностическом исследовании ADB (Asian Development Bank) государственная программа развития агропромышленного комплекса Республики Казахстан на 2017-2021 годы направлена на повышение уровня производительности труда, без учета необходимости поддерживать МСБ в фермерстве. Как отметили эксперты данного исследования большая часть ресурсов программы отведена на субсидии для приобретения материалов, объектов производства и выпуска продукции. При этом выплаты из государственных бюджетов за такие товары как сельскохозяйственные ресурсы, оборудование, домашний скот, вызывают чрезмерное потребление ресурсов, в то время как предельные доходы меньше, чем полные издержки производства. Это, как считают эксперты ADB приводит как к убыткам, так и к снижению конкурентоспособности за счет неэффективного использования ресурсов и отсутствия инновационных решений в данном вопросе. Данный вывод основывается экспертами на международных данных исследований таких как исследования Всемирного банка в 2007, которые свидетельствуют о том, что подобные субсидии часто препятствуют диверсификации экономики и приносят пользу только небольшим группам получателей. Кроме того, можно сказать, что подобные субсидии зачастую получают за счет сокращения инвестиций в сельскохозяйственные исследования, ирригацию и дороги. Исходя из полученных выводов, эксперты пришли к следующему резюме. Для обеспечения роста сельского хозяйства,

государственные трансферты должны быть перенаправлены на те инвестиции, которые будут направлены на повышение производительности. Вместе с тем эксперты ADB уверены, что в условиях Казахстана необходимо подбирать новые подходы к развитию и росту сельского хозяйства. Это означает, что Казахстану необходим переход к обеспечению надежных и высококачественных общественных благ и услуг, которые позволяют рыночным силам проводить сельскохозяйственную модернизацию. [1]

Вместе с тем экспертами ADB установлено, что инвестиции в сельскохозяйственные исследования, распространение опыта и инновации должны быть увеличены в Казахстане. Рост сферы АПК в значительной степени зависит от внедрения «технических и институциональных инноваций», что признается основными принципами стратегии «Казахстан-2050» в области экономической модернизации и повышения уровня образования и профессиональных навыков в области науки, технологий и инженерной деятельности. Несмотря на это, государственные расходы на НИОКР в АПК Казахстана снизились до очень низких уровней относительно стоимости производства, называемые «интенсивность сельскохозяйственных исследований». Для сравнения, в Соединенных Штатах Америки интенсивность исследований более чем в 25 раз выше, чем в Казахстане.

В этой связи в Казахстане необходимо обновить систему инноваций для сельского хозяйства, чтобы поддержать более быстрый рост производительности. В связи с климатическими условиями в Казахстане рост производительности сельского хозяйства в особой степени зависит от развития засухоустойчивых сортов и климатически оптимизированных методов выращивания сельскохозяйственных культур. Наиболее очевидно, что для проведения исследований и распространения опыта необходимо увеличить объем инвестиций, особенно потому, что у Казахстана уникальная среда растениеводства, что ограничивает распространение технологий из других стран и регионов. Более того, научные исследования и системы распространения опыта в стране также нуждаются в переориентации и реформировании.

Таким образом, в настоящее время нет никаких сомнений в том, что создание и внедрение инноваций является важнейшим условием успеха в конкуренции, а также основным двигателем экономического развития хозяйствующих субъектов сферы АПК, сельских территорий и экономики в целом.

Инновация - это конечный результат творческой работы, выполненной в форме нового (или улучшенного) продукта или нового технологического процесса [2, с.22]. В наиболее распространенном понимании «инновации – это новый объект, который по своим характеристикам намного лучше, чем существовал раньше, и более эффективен в применении, он имеет только положительный результат. Другими словами, инновация означает результат

научных и экономических действий, направленных на формирование и распространение новых видов технологий товаров, услуг» [3, с.57].

И. Шумпетером были изучены основные понятия теории инновационных процессов. Он рассматривал инновации как изменение технологий и управления, как новую комбинацию использования ресурсов. По мнению И. Шумпетера, «инновация – это прибыль, без которой нет развития». «Прибыль, по сути, является результатом новых комбинаций» [4, с.78].

Мощный импульс в начале серьезных исследований инноваций и их роли в экономическом развитии дал Н.Д. Кондратьев. Рассмотренные данным автором большие деловые циклы (длинные волны) положили начало более позднему изучению причин этих циклов и их продолжительности. Наиболее важной причиной была признана инновация [5, с.48].

Таблица 1

Определение понятие «инновация»

С.Б. Абдыгапарова	«Инновация – это процесс достижения повышения уровня жизни общества посредством государственного и рыночного регулирования, охватывающего исследования, разработку и реализацию научных идей» [6, с.102].
А.К. Турниязова	Инновация – конечный результат «внедрения инновация с целью изменения объекта управления и получения экономических, социальных, экологических выгод, научно-технического или другого вида эффекта» [7, с.66].
А.А. Жакупова, Ж.И. Сариева	«Инновационная деятельность представляет собой социально-технический и экономический процесс, который посредством практического использования идей и изобретений, приводит к созданию продуктов и технологий, которые лучше по своим свойствам» [8, с.64].

Медынский В.Г. считает, что «инновация означает объект, который был запущен в производство в результате научных исследований или открытий, который качественно отличается от предыдущего аналога» [9, с.5].

Кодекс предпринимательства Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V дает следующее определение: Инновация - это конечный результат инновационной деятельности, реализованной в форме нового или значительно улучшенного продукта (продукта, работы или услуги), технологии или процесса, нового метода маркетинга или нового организационный метод в деловой практике, организации труда или внешних связях [2].

В научной литературе существуют различные подходы к квалификации инноваций.

Завлин П.Н. рекомендует классифицировать инновации «по их характеристикам: по релевантности; направленности; отраслевой структуре; по глубине изменения; по шкале распределения; по роли в производственном

процессе; по степени удовлетворения потребностей; по степени новизны; по причинам снятия; по предмету и сфере применения» [11].

Поэтому мы находим, что инновации являются новым результатом научно-технической деятельности, поскольку может распространяться производственная потребность, которая дает значительные преимущества перед существующими аналогами и дает некоторые преимущества с точки зрения реализации.

Характеристики внедрения научно-технического прогресса в сельском хозяйстве основаны на неотъемлемых экономических и биологических закономерностях. Поэтому научно-технический прогресс в сельскохозяйственном производстве имеет свои особенности в связи с особенностями выращивания, сбора, хранения, транспортировки и переработки сельскохозяйственной продукции.

Основными задачами по ускорению научно-технического прогресса в сельском хозяйстве являются:

- развитие прогрессивной системы сельскохозяйственного производства, которая способствует сохранению и улучшению плодородия почв;

- разработка и внедрение системы управления процессами формирования урожая;

- качественно новый подход к животноводству, широкие использование биотехнологий в сельскохозяйственном производстве;

- разработка базовых технологий ведения сельского хозяйства с регулируемыми параметрами культивирования, производство опытных образцов сельскохозяйственных машин с компьютерным контролем качества технологических процессов и эффективных химических и технологических средств производства для выращивания и сбора урожая.

Отсутствие механизма управления инновациями в первую очередь проявляется в потере властями эффективного контроля за финансово-экономической ситуацией и развитием производства в сельском хозяйстве, когда даже крайне ограниченные финансовые и экономические ресурсы расходуются даже без мониторинга целесообразности их использование.

Как отмечают, Ж.И. Сариева, А.А. Жакупова: «основная цель научного обеспечения инновационного развития в сельскохозяйственном секторе может быть определена следующим образом: разработка и использование ресурсосберегающих, экологически чистых и экономически эффективных технологий для повышения генетического потенциала сельскохозяйственных растений и животных; передовые методы отбора, использование высокоэнергетического оборудования и информационно-коммуникационных систем» [12].

Для успешного внедрения инновационной деятельности на сельскохозяйственных предприятиях необходимо охарактеризовать факторы и условия, которые могут повлиять на инновационное развитие в аграрном

секторе. Факторы, влияющие на инновационное развитие в сельском хозяйстве, можно разделить на ограничение и содействие внедрению инновационных процессов.

Факторы, способствующие инновационному развитию сельскохозяйственных предприятий, включают различные формы собственности и управления, различные природные ресурсы, используемые в сельскохозяйственном производстве, значительный научный потенциал отрасли, существующий национальный продовольственный рынок с высокими производственными мощностями, необходимость использования новых технологий заменить устаревшее оборудование.

Сдерживающими факторами являются: отсутствие эффективного механизма доставки инноваций конечному пользователю; низкая привлекательность отрасли для инвестиций; высокий уровень инвестиционного риска; отсутствие развитой инновационной инфраструктуры; недостаточное развитие рынка инноваций; длительное время исследований с использованием биологических процессов для селекции новых пород животных, новых сортов растений; удаленность экономических операторов от организаций, производящих инновационную продукцию.

Таким образом, основой для развития инновационной деятельности в аграрном секторе Республики Казахстан станет достаточное финансирование этого направления. Недостаточное финансирование препятствует инновационному развитию сельского хозяйства. Сельское хозяйство не привлекательно для инвесторов, причина заключается в долгом обороте финансовых инвестиций и в наличие огромных рисков невозврата инвестиций. В следствии этого инвесторы ищут более привлекательные отрасли для вложения инвестиций.

#### Список использованной литературы:

1. Казахстан: ускорение экономической диверсификации //Под редакцией К.Андерсона, Дж. Капаннелли, Э. Гинтинга и К. Танигучи. Asian Development Bank, август 2018г. [ Ссылка на ресурс-<http://dx.doi.org/10.22617/TCS189506-2>. Дата 29.04.2021]
2. Кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V «Предпринимательский кодекс Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.01.2020 года.
3. Тургинбаева А.Н. Инновации и риски. Учебное пособие. – Алматы: КазНУ, 2017. -118с.
4. Бездудный Ф.Ф. Сущность понятия «инновация» / Ф.Ф. Бездудный, Г.А. Смирнова, О.Д. Нечаева // Инновации. – 2018. – № 2-3. – С. 13-25.
5. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инновации). – М.: Политиздат, 2017. – 346 с.

6. Чайковская Н.В. Сущность инновации: основные теоретические подходы // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы – 2017. – №4. – С.47-57.
7. Овчинникова В.В., Нурпеисова Н.С. Инновации в экономике и их развитие как область знаний. // Актуальные вопросы развития экономики и профессионального образования в современном обществе: Материалы XII Международной молодежной научно-практической конференции (18 марта 2015 г.). – Екатеринбург, Алматы, Харьков, Елабуга, 2015. – Т. 1. – С.319-323.
8. Абдыгапарова С.Б. Инновационный потенциал Казахстана: механизмы инновации. Алматы: Экономика, 2016. – 342с.
9. Турниязова А.К. Инновации – условие конкурентоспособности.
10. Афонин И.В. Инновационный менеджмент и экономическая оценка инвестиций. – М.: ГАРДАРИКИ, 2016. – 301 с.
11. Медынский В.Г. Инновационный менеджмент / В.Г. Медынский –М.: ИНФРА, 2017. – 295 с.
12. Сариева Ж.И., Жакупова А.А. Формирование и развитие инновационной инфраструктуры в Казахстане // Сборник статей III Международной научно-практической конференции. -2019. –С. 67. -70.

УДК 333.01:631.145(574)

## **РАЗВИТИЕ АГРАРНОГО ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ**

*Агумбаева А.Е.<sup>1</sup>, Амирова Э.Ф.<sup>2</sup>, Шуленбаева Ф.А.<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Казахский агротехнический университет им.С.Сейфуллина (г. Нур-Султан),*

<sup>2</sup>*ФГБОУ ВО Казанский ГАУ (г. Казань)*

Особенности аграрного инновационного предпринимательства определяются, прежде всего, спецификой самого процесса производства в этой отрасли. Аграрное инновационное предпринимательство - это инновационное предпринимательство, при котором главным средством производства является земля, в качестве средств производства и его результатов используются растения и животные. Аграрное инновационное предпринимательство, таким образом, является одной из важнейших составляющих сельского хозяйства.

Инновационная политика Казахстана стремится усовершенствовать управление инновационной деятельностью в АПК путем формирования благоприятного инвестиционного климата сочетая государственное финансирование науки с развитием инновационного предпринимательства в аграрной отрасли. Исследования ученых показали, что в Казахстане основным направлением инновационного развития предприятий АПК является в первую очередь внедрение технологических инноваций. На сегодняшний день в стране реализовываются стратегии научных институтов, направленные на создание рынка инноваций в агропромышленном

комплексе. Для устойчивого развития отраслей новшества применяемые в производственных процессах требуют постоянного обновления. В настоящее время инновационная аграрная экономика Казахстана находится в стадии формирования, несмотря на инвестиционные вложения и развития научных исследований результат которых ожидается в ближайшем будущем. Хотя и сегодня многое удалось выполнить и успешно внедрить в агропромышленное производство. В целях достижения отечественного инновационного преимущества в мире каждая отдельно взятая страна подбирает свои пути к решению этой проблемы поскольку стандартного решения не существует.

В то же время опыт ведущих стран современного мира показывает важность присутствия в национальной экономике технологически продвинутого и эффективного предпринимательского сектора, в том числе и в аграрном секторе. Развитие инновационной аграрной экономики Казахстана невозможно осуществить без соответствующего развития сельского хозяйства: экономической маневренности, гибкости принятия решений. В стране получили развитие крупные сельскохозяйственные хозяйства, функционируют сельскохозяйственные кооперативы, постепенно растет репутация аграрных объединений, т.е. происходит технико-технологическая модернизация отраслей агропромышленности. Совершенствуется и расширяется государственная поддержка производителей, постепенно складывается четкая система государственного регулирования агрорынков и его отдельных сегментов, относительно быстрыми темпами возрастал крупномасштабный экспорт сельхозпродукция, расширяется и укрепляется инфраструктура и логистическое обеспечение АПК. Данным процессам в стране способствует реализация Государственной программы развития Агропромышленного комплекса РК 2017-2021 гг., поскольку впервые за все годы рыночных преобразований она определила основные параметры развития АПК на пятилетний период, став своего рода базисным фактором функционирования отечественного агросектора и его отдельных подразделений [1].

Рассмотрим понятия «предпринимательство», «инновационное предпринимательство», «аграрное предпринимательство» детальнее, чтобы определить насколько они могут различаться в действительности.

Известно, что в качестве научного термина понятие «предприниматель» появилось в работах известного английского экономиста начала 18 века Р. Кантильона. Он разработал первую концепцию предпринимательства, а под предпринимателем понимал человека, действующего в условиях риска, в связи с тем, что торговцы, фермеры, ремесленники и прочие мелкие собственники покупают по определенной цене, а продают по неизвестной. [4]. В таблице 1 систематизируем принципы основоположников «предпринимательства».

## Хронологии дефиниций «предпринимательства»

Автор	Принцип
Ричард Кантильон (1680– 1734)	Предприниматель - лицо, которое платит определенную цену за продукт и перепродает его по неопределенной цене, "принимая решения о получении и использовании ресурсов, ... признавая риск предприятия".
Адам Смит (1723-1790)	Предприниматель, являясь собственником капитала, ради реализации определенной коммерческой идеи и получения прибыли идет на риск.
Джон Кларк (1847-1938)	В процессе производства постоянно участвуют четыре фактора: капитал; средства производства и земля; деятельность предпринимателя; труд рабочего.
Йозеф Шумпетер (1883 - 1950)	Предприниматель готов и способен превратить новую идею или изобретение в успешную инновацию.

Опираясь на определения «предпринимательства», мы считаем, что аграрное предпринимательство — это совокупность всех операций по производству сельскохозяйственных товаров, оказанию услуг в сфере производства, хранения, переработки, снабжения, рекламы, исследования рынка и реализации. Необходимость развития предпринимательства в аграрной сфере обусловлена тем, что для современной экономики предпринимательство является сравнительно новым явлением, при том, что сегодня он занимает приоритетное место среди других важных стратегических задач в экономических системах стран мира.

Предпринимательская деятельность в агропромышленного производства – т.е аграрное предпринимательство – это «...деятельность по производству сельскохозяйственной продукции и продовольствия, выполнению работ и оказанию услуг для сельского хозяйства и АПК на коммерческой основе» [5].

Исследования современной научной литературы позволяют утверждать, что особенностью предпринимательской деятельности в сфере АПК является совокупность экономических и природно- климатических основ воспроизводственного процесса. Такие условия хозяйствования замедляют кругооборот вложенного капитала и как следствие отдачу вложенных ресурсов и годовую норму рентабельности [6]. Например, Г. Зинченко считал, что «земля не может быть заменена иным средством производства» [7]. Похожего мнения придерживается Д.И. Валигурский, обращает внимание на то «... что сложность предпринимательской деятельности в сельском хозяйстве связана с природно-климатическими условиями...»[8].

При этом следует отметить, что любая инновационная деятельность является предпринимательской, так как основана на поиске новых идей и их оценке; поиске необходимых ресурсов; создании и управлении предприятием; получении денежного дохода и личном удовлетворении достигнутым результатом.

Однако не всякое предпринимательство признается инновационным, а лишь такое, которое позволяет извлечь предпринимательский доход в результате создания, использования или диффузии инновационного продукта.

К субъектам инновационного предпринимательства относятся предприятия и организации, осуществляющие инновационную деятельность.

Под инновационным предпринимательством понимают один из видов классического предпринимательства, который предполагает поиск новых путей развития предприятия, что позволяет говорить о концепции управления ростом, или инновациями.

Инновационное предпринимательство полностью основывается на инновациях, поэтому результат такой деятельности – либо новый товар, либо товар с принципиально новыми характеристиками или свойствами, либо новые технологии. Вместе с тем научная и научно-техническая продукция, производимая аграрными научно-исследовательскими институтами, в условиях рыночных отношений так же, как и всякая другая продукция, является товаром и может стать, а ближайшем будущем объектом предпринимательства. Роль и значение инновационного предпринимательства для эффективного функционирования сельского хозяйства трудно переоценить, т. именно благодаря ему инновационная система является гибкой и динамично развивающейся структурой, которая мобильно реагирует на изменение рыночного спроса на новую продукцию и технологии, а также влияет на характер прикладных исследований и разработок. Эффективное развитие национальной инновационной системы приводит к изменению модели функционирования различных структур, формированию новых видов деятельности и сфер производства, что создает условия для увеличения доли малого предпринимательства на рынке товаров, услуг, технологий и изменение положения этого сектора экономики. Таким образом, инновационные предприятия в стране влияют на качественные характеристики национальной инновационной системы, состояние и уровень развития которой, в свою очередь, определяет масштабы инновационного предпринимательства.

Таким образом, особенности аграрного инновационного предпринимательства определяется прежде всего спецификой самого процесса производства в этой отрасли. Обобщая мнения ведущих ученых в этой области, можно дать полное определение аграрного инновационного предпринимательства. Итак, аграрное инновационное предпринимательство - это инновационное предпринимательство, при котором главным средством производства является земля, в качестве средств производства и его результатов используются растения и животные. При этом факторами устойчивости аграрного инновационного предпринимательства будут являться:

- совокупность экономических и естественных процессов, когда результативность деятельности существенно зависит от природно-климатических условий;

- кадровое обеспечение инновационной предпринимательской деятельности;

- развитие инфраструктурных объектов, предприятий транспортировки и переработки.

Кроме этого, основополагающей тенденцией развития аграрного инновационного предпринимательства безусловно является эффективное использование не только первичного ресурса – земли, но и повышение технологичности труда на основе поиска новых технологических и технических решений. Исторически доказано, что «...применение высоких технологий в сельскохозяйственной сфере в правильном русле обуславливает повышение устойчивости всей аграрной сферы» [9].

Аграрное инновационное предпринимательство таким образом является одной из важнейших составляющих сельского хозяйства. Оно направлено на обеспечение населения продовольствием и получение сырья для ряда промышленных отраслей экономики. От состояния данной отрасли напрямую зависит продовольственная безопасность государства [10]. С аграрным предпринимательством прямо или косвенно связаны экономика, агрономия, мелиорация и другие науки.

Таким образом, аграрное инновационное предпринимательство имеет следующие характерные особенности:

- экономический процесс производства переплетается с естественным процессом роста и развития разнообразных живых организмов, которые развиваются на основе биологических законов;

- сезонность с/х труда, которая обусловлена цикличностью в процессах естественного роста и развития предметов производства;

- земля это главное средство производства, что оказывает воздействие на тесную связь технологического процесса производства с природой.

- вовлечение в процесс производства новых технологий и техники.

Аграрное инновационное предпринимательство, несмотря на всю специфичность труда и высокий риск, является необходимым элементом хозяйственной системы, так как результаты его деятельности являются гарантом продовольственной безопасности и продовольственной независимости страны и решением социально - экономических проблем сельских территорий.

#### Список использованной литературы:

1. Еркимбекулы Р. Инновационная политика в агропромышленном комплексе республики Казахстан // Ученые записки КГАВМ им. Н.Э. Баумана. 2011. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya->

politika-v-agropromyshlennom-komplekse-respubliki-kazahstan (дата обращения: 10.05.2021).

2. Дехканова Н.С. Роль инновационного предпринимательства в сельском хозяйстве // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2015. №4 (9). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-innovatsionnogo-predprinimatelstva-v-selskom-hozyaystve> (дата обращения: 10.05.2021).

3. Инновационное предпринимательство : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. Я. Горфинкель [и др.]; под редакцией В. Я. Горфинкеля, Т. Г. Попадюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 523 с.

4. Шулус А. Становление системы поддержки малого предпринимательства. Экономический журнал . 2013 . - №5-6,7.

5. Электронный учебник «Понятие и признаки аграрного предпринимательства» Шингель Н.А. 2013 г.

6. Светлакова Н.А. «Предпринимательство», 2014 г.

7. Зинченко Г.П. Управление общественными отношениями. / Г.П. Зинченко, Э.А. Капитонов, А.Э. Капитонов. М.: Дашков и К, Академцентр, 2010. 368 с.

8. Валигурский Д.И. Организационно-экономические проблемы предпринимательства в аграрном секторе России, вер. 2010. 256 с.

9. Пушкарский А. Малое предпринимательство в сельском хозяйстве, 2017 г.

10. Экономика предприятия: Учебное пособие /Л.Н.Нехорошева, Н.Б. Антонова, 2011 г.

ББК 65.29

## **ИНФОРМАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ**

*Л.Ю. Александрова*

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

Принципы и методы информационного менеджмента в эпоху цифровой трансформации экономики и образования, цифровых образовательных технологий, платформ и приложений оказались в современных условиях чрезвычайно востребованными. В статье отражены сущность и содержание, задачи и аспекты развития информационного менеджмента. Раскрыт педагогический потенциал информационно-коммуникационных технологий. Выявлены специфические особенности деятельности и роли менеджера в сфере образования.

Ключевые слова: педагогический потенциал, информация, информационно-коммуникационные технологии, цифровые образовательные технологии, управление, информационный менеджмент.

В современных условиях цифровой трансформации экономики и образования, модернизации и развития системы высшего образования необходимо переосмысление целостного педагогического процесса с позиции науки управления и практики применения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

В управленческой литературе понятие «управление» рассматривается с трех позиций: как деятельность, воздействие и взаимодействие (таблица 1).

Таблица 1

Позиции управления

Автор позиции	Позиция управления	Сущность позиции
Кход И., Лазарев В.С., Суворов Л.И., Попов Г.Х., Поташник М.М.	Управление как деятельность, вид социальной деятельности	Деятельность по реализации целей и получению конкретного результата. Признаки деятельности: целевое назначение (организованность совместной деятельности и ее направленность на достижение образовательных целей); функциональный состав (планирование, организация, контроль и руководство); субъекты деятельности
Афанасьев В.Г., Ительсон Л.Б., Майков М., Орлов А.А., Хмель Н.Д., др.	Управление как воздействие (одной системы на другую, одного человека на другого)	Целенаправленное воздействие субъекта на объект и изменение последнего в результате этого воздействия. Активность воздействия признается за управляющим, управляемый воспринимается как пассивный исполнитель
Абрамов А.Т., Третьяков П.И., Шамова Т.И., Юдин Д.В., др.	Управление как взаимодействие субъектов	Взаимодействие как целостная саморазвивающаяся система включает взаимные влияния и изменения управляющих и управляемых, прямое и обратное воздействие, сочетание изменений, воздействующих друг на друга субъектов

Как видим из таблицы 1, субъект-субъектная природа управления рассматривается с позиции «управление как взаимодействие субъектов». В управлении образовательным учреждением на смену философии и позиции «воздействия» приходит философия и позиция «взаимодействия» и «сотрудничества».

Педагогическая значимость взаимодействия заключается, прежде всего, в личностной направленности (личностно-ориентированное образование): согласованности целенаправленной деятельности по достижению совместных целей и результатов; обеспечение индивидуальной зоны творческого развития и самореализации обучающегося [10]; активации саморазвития обеих сторон (обучаемого и педагога); их взаимоуважению и доверии, др.

В условиях глобальной цифровизации изменились условия и факторы образовательной среды [3], требования к организации образовательного процесса, насыщенного информационной продукцией, средствами и

информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ), а также к его результату. Для модернизации гуманитарного образования необходимо формировать информационную культуру, учитывать информационные потребности взаимодействующих сторон [9] и создавать информационный сервис для их удовлетворения.

Применяемые в процессе обучения современные информационно-коммуникационные технологии, активное включение в этот процесс интерактивного взаимодействия также характеризуются педагогическим потенциалом. Он представляет собой интегральную системную характеристику, а также возможности оптимизации и повышения эффективности учебно-воспитательного процесса. Эти возможности могут быть:

- образовательными: они позволяют решать обучающие, развивающие и воспитательные функции образования: многоформатное представление информации; моделирующие, имитационные, тренировочные, диалоговые (коммуникативные), графические, мотивационные возможности; возможности индивидуализации и дифференциации обучения и др. [10];

- управленческими: они создают основу планирования, организации, регулирования и контроля учебно-познавательной деятельности обучаемого. К ним относятся управление изучением учебного материала и расширение возможностей ее предъявления, организация доступа к удаленным информационным ресурсам, быстрый поиск необходимой учебной информации и др. [там же].

Информационные и коммуникативные технологии все настойчивее проникают в различные сферы жизни современного общества: бизнес, финансы, средства массовой информации, науку и образование [12, с. 155]. Информатизация образования – это процесс обеспечения системы образования теорией и практикой разработки и использования новых информационных технологий, ориентированных на реализацию целей обучения и воспитания [5, с. 24]. Это процесс включает в себя:

- оснащение учреждений образования и органов управления образованием аппаратными и программными средствами информационных технологий;

- подключение по высокоскоростным каналам к региональным, национальным и международным компьютерным образовательным сетям, к глобальной сети Интернет;

- создание и размещение в сети Интернет информационных ресурсов образовательного назначения;

- интеграцию различных баз данных на региональном и государственном уровнях;

- формирование информационной культуры у всех участников образовательного процесса;

– создание системы непрерывного обучения педагога информационным технологиям (курсы, экспресс-курсы, мини семинары, постоянно-действующие семинары, конференции) [8].

Пандемия COVID-19 оказала большое влияние на сферу высшего образования. Она привела к изменению, сбою функционирования системы образования, который затронул почти 1,6 миллиарда обучающихся в более чем 190 странах и на всех континентах. В условиях угрозы распространения коронавирусной инфекции все очные, включая лекционные, практические (в том числе по физической подготовке), лабораторные занятия, а также защита курсовых и выпускных квалификационных работ при наличии виртуальных аналогов, были перенесены в онлайн-среду. Преподавателями был организован учебный процесс посредством дистанционных технологий обучения на основе различных способов доставки электронного контента и доступных инструментов коммуникации обучающихся и педагогов в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС). Она позволила осуществить синхронное и асинхронное взаимодействие участников образовательных отношений по реализации основных образовательных программ посредством сети Интернет.

Выбор средств коммуникации и разработка единой информационной политики организации использования сетевых средств включают:

– использование сайта образовательной организации в качестве «единого окна», где педагоги и обучающие получают оперативную информацию о том, как организовано и как реализуется дистанционное (смешанное) обучение;

– выбор одной или нескольких образовательных платформ, которые, с точки зрения педагогов, лучше других «показали» себя на прошлом этапе дистанционного обучения. Это позволяет студентам и преподавателям обмениваться документами, знаниями и практиками внутри одной системы;

– создание единой системы обмена электронными письмами и сообщениями разных групп пользователей (кафедра, факультет, учебный отдел, студенческая группа и др.);

– утверждение регламентов использования цифровых технологий и средств коммуникации: кому и какой доступ предоставлен, кто и в какой срок обязан реагировать, как сохранять персональные данные и др. [14].

Согласно исследованию Keystoneacademic [13], одним из вызовов для высших учебных заведений стала организация учебной коммуникации со студентами. Для общения абитуриенты и студенты предпочитали различные социальные сети (рисунок 1).

Как видим из рисунка 1, наиболее предпочтительными в учебных целях для студентов оказались Instagram (29%) и Youtube (25,8%), наименее востребованным – Linkelin (9,2%).

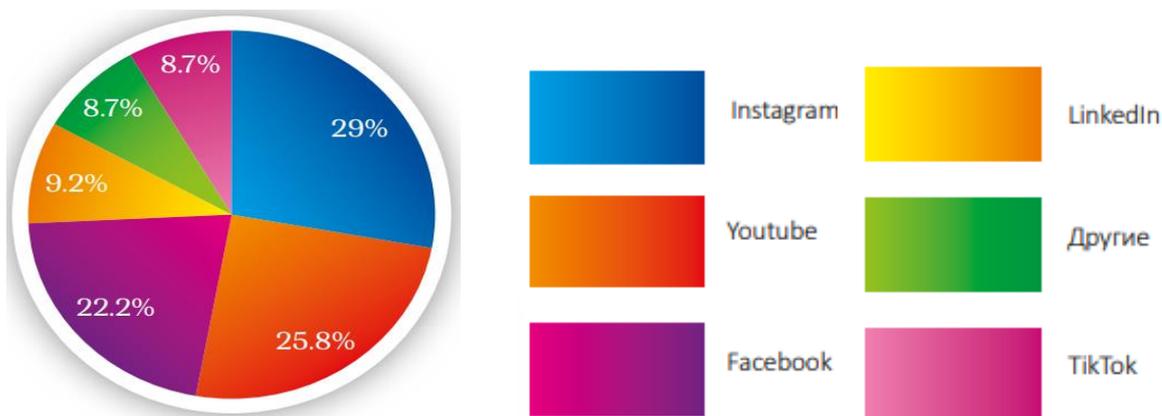


Рисунок 1 – Выбор социальных сетей со стороны студентов для коммуникации с вузом в период пандемии

В то же время отметим, что кризис послужил стимулом для инноваций в сфере образования и образовательного менеджмента. Активный процесс информатизации образования, потенциал и перспективы применения ИКТ в высшей школе нашли отражение в информационном менеджменте.

Как наука об управлении информационными ресурсами и системами в любых масштабах (от общегосударственного до узкоспециализированного) и любой сфере профессиональной деятельности (в том числе педагогической), он выделился в конце 70-х гг. XX века. Этот термин обозначает:

- широкий спектр предметных областей деятельности человека: начиная с технического обслуживания информационных систем и заканчивая стратегическим планированием на предприятиях [2].

- технологию профессиональной деятельности, компонентами которой являются документарная информация, технические и программные средства обеспечения информационных процессов, нормативно установленные процедуры формирования и использования информационных ресурсов, персонал предприятия [8]. Информационный менеджмент преобразуется в настоящее время в основную базовую технологию организации управленческой деятельности во всех сферах деятельности информационного общества.

Как процесс он представляет собой совокупность управленческих действий по созданию и использованию информации в интересах организации (в том числе образовательной), обеспечивающих достижение поставленных целей путем преобразования ресурсов на «входе» – информационных систем, в продукцию (услуги) на «выходе» – информационные сервисы [7].

Определение сущности и содержания информационного менеджмента в различных источниках трактуется условно через следующие понятия: информационное обеспечение управления учебным заведением; информационные ресурсы; информационные системы, их техническая поддержка и управление ими; организация научно-информационной

деятельности; обработка и системный анализ информации; офис-менеджмент; организация коммуникаций; стратегическое планирование и менеджмент [4].

Для понимания сущности информационного менеджмента в системе образования необходимо принять во внимание следующие положения [там же]:

1. Информация – комплексная общенаучная категория, средство установления и поддержания деловых коммуникаций, передачи необходимых сведений, источник знаний о внешнем мире и образовательной услуге. Она лежит в основе процессов принятия управленческих решений.

2. Информационный менеджмент осуществляется в рамках одной организации; имеет отношение не только к информации, но и к информационной деятельности, информационному обеспечению управленческой деятельности.

Объектом управления в информационном менеджменте являются не только информация, информационные ресурсы, технологии и системы, но и люди (кадры) с их деятельностью и возникающими между ними в процессе труда и управления отношениями. Последние реализуют функции производства, использования и хранения информации. Они используют информационные ресурсы и технологии в целях управления человеческими ресурсами.

К задачам информационного менеджмента можно отнести развитие информационной системы вуза и обеспечение ее обслуживания, формирование организационной структуры в области информатизации, использование и эксплуатация информационных систем, обеспечение комплексной защищенности и безопасности информационных ресурсов, управление педагогическим персоналом и др.

Реализация принципов и функций информационного менеджмента в системе высшего образования подразумевает одновременно:

– управление самой информацией, информационными потоками, ресурсами и системами на всех этапах их жизненного цикла (автоматизированные технологии обработки информации в разных предметных областях);

– управление с помощью информации (управленческие технологии).

Сложность управления информацией и с помощью информации заключается в том, что, во-первых, она является разнородной, включающей в себя как объективные данные, так и субъективное мнение научно-педагогических кадров. Во-вторых, объем и качество пронизывающей образовательную систему информации постоянно изменяется. Это требует оперативной ее обработки и переработки с учетом динамики информационной среды учебного заведения и внешних факторов воздействия на нее.

Сложность информационного менеджмента как практической деятельности заключается в том, что ее субъекты (менеджер в сфере образования, руководители структурных подразделений вуза) играют одновременно роль:

- аналитика и стратега (роль сценариста): принимают обоснованные стратегические решения на основе результатов комплексного анализа потребностей (в том числе информационных) и тенденций развития субъектов учебно-воспитательного процесса. Они «заглядывают» в будущее, выработывают стратегию развития высшей школы, предвидя последствия и прогнозируя результат.

- мотиватора и лидера-коммуникатора, лидера глобальной экономики и образования будущего (роль режиссера). Субъекты информационного менеджмента выстраивают коммуникации, проектируют систему образовательных коммуникаций, формируют информационно-коммуникационную образовательную развивающую среду, осуществляют управленческие действия с участием подчиненных (взаимодействуют, мотивируют, организуют, оценивают их, др.);

- организатора, координатора и генератора (идей, долгосрочных конкурентных преимуществ образовательной организации и ее устойчивого развития) – роль актера. Они организуют работу группы, «увязывают» в процессе «мозгового штурма» работу отдельных ее членов с позиции достижения конечной цели [6].

Выполнение обозначенного выше «ролевого ансамбля» осуществляется менеджером в сфере образования с применением информационно-коммуникационных технологий, что позволяет рассматривать его как систему обработки информации. Его стратегическое мышление и управленческая логика, организационные и коммуникативные способности наряду с конфликтологической [1] и информационной компетентностью позволяют применять эффективные методы:

- информационного обеспечения управления вузом;

- управления учебно-воспитательным процессом и знаниями, управления изменениями и образовательными инновациями, управления трудовым потенциалом профессорско-преподавательского состава с использованием современных ИКТ;

- регулирования движения информационно-коммуникационных потоков, регулирования вопросов построения, развития и обслуживания IT-системы;

- развития единого образовательного информационного пространства;

- формирования виртуальной информационно-образовательной среды (ИОС).

В рамках единой ИОС происходит становление и развитие системы открытого образования, обеспеченной организационными, педагогическими и информационными технологиями [11, с. 87]. В этой среде при помощи

архитектурных и структурных решений обеспечиваются открытые стандарты на интерфейсы, форматы и протоколы обмена информацией с целью обеспечения мобильности, стабильности, эффективности и других положительных качеств, достигаемых при создании открытых систем [там же]. Это способствует организации благоприятных условий, создает возможности профессионально-педагогического общения между педагогами и студентами независимо от расстояния и государственных границ, обеспечивает «выход» в мировое образовательное пространство.

Принципы и методы информационного менеджмента в эпоху электронного образования и цифровых образовательных технологий, платформ и приложений оказались в современных условиях как никогда востребованными. Их использование в период пандемии коронавируса необходимо для оказания действенной помощи человеку (педагогу, профессорско-педагогическому составу в целом, студенческой группе, др.), а не для его замены.

Опыт последнего года продемонстрировал широкие возможности применения форматов и технологий дистанционной работы для решения традиционных и новых задач высшей школы, а также ограничения цифровых технологий: их эффективное использование требует развитой цифровой культуры и цифровых компетенций руководителей различных структурных подразделений института (университета), информационно-технологических и информационно-управленческих компетенций профессорско-преподавательского состава, а также эффективных удобных технологических, обоснованных взвешенных управленческих решений.

Актуальной компетенцией «цифрового лидера и руководителя» высшей школы становится способность:

- предвидеть и предупредить возможные, своевременно разрешить реальные управленческие проблемы, связанные с реализацией цифровых преобразований;
- оценить и повысить эффект внедрения цифровых технологий в образовательную среду и процесс управления образованием, образовательным учреждением и его развитием.

Цифровые навыки и компетенции современного менеджера сферы образования связаны с умением ставить и решать управленческие задачи, реализация которых предполагает использование электронных и цифровых документов, а также методов анализа информации на уровне моделирования управленческих систем. Стать успешным руководителем без базового технического образования возможно при умении принимать управленческие решения с использованием информационных технологий. Быть «в тренде» сегодня – это освоение новых цифровых технологий и их использование в управленческой практике, их широкое использование в сочетании с совместной деятельностью преподавателей и студентов в общем «физическом пространстве». Действительно, обладая рядом преимуществ

перед традиционной системой обучения, дистанционное образование обладает недостатками, преодоление которых требует интеграции элементов очной и заочной форм обучения, смешанного формата обучения.

По прогнозам многих российских и зарубежных аналитиков, разработка и применение информационно-коммуникационных технологий как инструмента формирования управленческих решений, основанных на гуманистической ориентации управления, а также их интеграция с управленческой деятельностью в сфере высшего образования будет продолжать развиваться.

#### Список использованной литературы:

1. Александрова Л.Ю., Мунши А.Ю. К вопросу о конфликтологической компетентности специалистов / Л.Ю. Александрова, А.Ю. Мунши // Вестник Чебоксарского кооперативного института. – 2009. – № 1(3). – С. 180-185.
2. Белоусова И.Д. Информационный менеджмент как новая методология построения системы управления информацией / И.Д. Белоусова // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 9. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2014/09/37296> (дата обращения: 09.05.2021).
3. Борисова Е.Р. Современное общество и качество высшего образования: методологический аспект / Е.Р. Борисова // Вестник Российского университета кооперации. – 2013. – № 1 (11). – С. 95-98.
4. Гринберг А.С., Король И.А. Информационный менеджмент: учебное пособие для вузов / А.С. Гринберг, И.А. Король. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, – 2003. – 415 с.
5. Зверева Ю.С. Информатизация образования / Ю.С. Зверева // Молодой ученый. – 2016. – № 6.3 (110.3). – С. 23-26. — URL: <https://moluch.ru/archive/110/27234/> (дата обращения: 08.05.2021).
6. Калинина Г.В., Мунши А.Ю., Александрова Л.Ю. Управление персоналом: учебное пособие в таблицах и схемах / Г.В. Калинина, А.Ю. Мунши, Л.Ю. Александрова. – Чебоксары: ЧКИ РУК, 2011. – 68 с.
7. Костров А.В. Основы информационного менеджмента. Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / А.В. Костров. – М.: Финансы и статистика, – 2009. – 528 с.
8. Коломейченко А.С. Инновационные образовательные технологии высшей школы / А.С. Коломейченко // Актуальные вопросы в научной работе и образовательной деятельности. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 января 2013 г.: в 13 частях. – Тамбов, 2013. – С. 86-87.
9. Мунши, А.Ю., Александрова Л.Ю. Деловое общение: Учебное пособие / А.Ю. Мунши, Л.Ю. Александрова. – Чебоксары: ЧКИ РУК, 2009. – 240 с.

10. Назмутдинов В.Я., Яруллин И.Ф. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности / В.Я. Назмутдинов, И.Ф. Яруллин. – Казань: ТРИ «Школа», 2013. – 360 с.

11. Рапацевич Е.В. Инновации в образовании: роль информационно-технологической среды / Е.В. Рапацевич // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 10. – С. 86-88; URL: <http://www.natural-sciences.ru/ru/article/view?id=32975> (дата обращения: 08.05.2021).

12. Тарамова Э.А. Проблемы и перспективы использования ИКТ в высшей школе / Э.А. Тарамова // Актуальные задачи педагогики: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Чита, январь 2015 г.). – Чита: Молодой ученый. – 2015. – С. 155-157. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/146/6975/> (дата обращения: 08.05.2021).

13. Влияние пандемии COVID-19 на сектор высшего образования и магистратуру: международный, национальный и институциональный ответ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://vk.cc/bX5mZ4> (дата обращения 09.05.2021).

14. Обращение министра просвещения Российской Федерации С. Кравцова от 24.03.2020. URL: <https://edu.gov.ru/press/2243/ministr-prosvescheniya-sergey-kravcov-v-835-shkol-rossii-nachalis-kanikuly/> (дата обращения: 09.05.2021).

ББК 65.262 (УДК 336.7)

## **РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА СИСТЕМНО ЗНАЧИМЫХ КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИЙСКОМ БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ**

*В.Ю.Анисимова, Е.С.Попов*

*Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П.Королева*

Необходимость развития института системно значимых банков обусловлена не только внутренними, но и международными требованиями Базельского комитета по банковскому регулированию. Рассматриваются особенности формирования и развития данного института в условиях российской банковской системы. Исследование институциональной структуры системно значимых кредитных организаций в разрезе форм собственности показывает ее идентичность структуре российского банковского сектора в целом, что позволяет сформулировать вывод о доминировании госбанков.

Глобализация финансовой и банковской системы вызывают необходимость формирования механизмов защиты финансовых институтов от неблагоприятного влияния мировых потрясений и мировой финансовой нестабильности. Развитие защитных механизмов предполагает создание и развитие института системно значимых кредитных организаций, исследование которого имеет важное теоретическое и практическое значение. С целью определения влияния системно значимых кредитных организаций на обеспечение стабильности национального банковского

сектора было проведено исследование роли данного финансового института в банковской системе России.

Институциональные особенности, в частности, институциональная структура и институциональные характеристики являются важнейшими параметрами, характеризующими наиболее существенные черты банковского сектора как в России, так и в международной практике. Анализ специальной экономической литературы, посвященной исследованию проблем развития институтов банковского сектора, показал, что авторы рассматривают институциональную структуру в широком и узком аспектах.

Как отмечают ряд исследователей, в широкой трактовке рассматривается характеристика институтов-учреждений, при этом институциональный состав не ограничивается только кредитными организациями, хотя последние имеют первостепенное значение в характеристике банковского сектора. Тем не менее, институциональная структура в широком смысле включает также систему институтов-правил (действующее законодательство, нормативно-правовые акты и т. д.). Таким образом широкая трактовка понятия институт предполагает исследование институтов-учреждений и институтов правил.

В отличие от широкой трактовки, узкий подход к определению содержания понятия институт предполагает изучение либо институтов-учреждений, либо институтов-правил. Применительно к теме и задачам данного исследования проблемы развития института системно значимых кредитных организаций будут рассматриваться в аспекте институтов-учреждений (узкая трактовка).

Следует отметить, что институциональные особенности национального банковского сектора далеко не ограничиваются списком системно значимых кредитных организаций. Действующее законодательство предполагает функционирование таких институтов банковского сектора, как небанковские кредитные организации, банковские группы и банковские холдинги. Данные институты дают характеристику, в том числе и системно значимым кредитным организациям. В частности, в списке системно значимых банков находятся ПАО Сбербанк, ПАО Банк ВТБ, которые являются головными организациями для крупнейших в России банковских групп. Под банковской группой Закон трактует объединение самостоятельных юридических лиц, находящихся под контролем, или существенным влиянием одной кредитной организации, которая является головной [6].

Все это позволяет дать более развернутую характеристику системно значимым кредитным организациям как институту российского банковского сектора и достоверно определить основные тенденции его развития. Включение кредитной организации в состав системно значимых имеет для нее различные последствия пруденциального и имиджевого характера. С одной стороны, регулятор предъявляет повышенные требования, в частности, ужесточение нормативов ликвидности и достаточности капитала, надзор

Банком России на консолидированной основе, и многие другие. С другой стороны, вследствие жестких пруденциальных требований системно значимые банки получают более высокую степень финансовой устойчивости, а также финансовую поддержку Банка России при возникновении кризисных ситуаций [1, с.26].

Согласно позиции других авторов, формирование института системно значимых кредитных организаций предоставляет таким банкам институциональные преимущества, поскольку по сути означает разделение всех кредитных организаций на самые надежные, финансово устойчивые, пользующиеся неограниченной поддержкой регулятора, и все остальные [2, с.18].

Впервые Банк России составил список системно значимых кредитных организаций в 2015г., что было связано с необходимостью реализации решений Базельского комитета. Базельский комитет по банковскому надзору как международная организация, в состав которой включены центральные банки стран-участниц, в качестве основной цели своей деятельности рассматривает создание единых принципов банковского регулирования на глобальном уровне с целью недопущения, предотвращения и смягчения последствий глобальных финансовых и банковских кризисов. Для этого разрабатываются единые подходы к банковскому регулированию, которые затем реализуются национальными центральными банками в рамках национальной банковской системы. Одним из таких направлений глобального банковского регулирования стало формирование и развитие института системно значимых кредитных организаций как на национальном, так и на глобальном уровне (глобально значимые банки).

Таким образом, предпосылкой формирования института системно значимых кредитных организаций явилось то, что в каждой национальной банковской системе можно выделить крупнейшие кредитные организации, которые оказывают определяющее влияние не только на национальный банковский сектор, но и на всю национальную экономику. Некоторые из этих банков имеют глобальное влияние на мировую экономику, поэтому для определения банков, обладающих сильнейшим воздействием на банковскую систему и экономику в целом, был принят термин «системно значимые банки».

Более того, Базельским комитетом по банковскому надзору было разработана методология по идентификации глобальных системно значимых банков. Основными критериями отнесения кредитных организаций к системно значимым стали размер, взаимосвязанность, взаимозависимость данной кредитной организации с другими кредитными организациями, количество клиентов, позиции банка на рынке банковских услуг и другие [4, с.55].

В каждой национальной банковской системе существуют банки, которые не оказывают существенного влияния на глобальном уровне, но

существенно влияют на развитие национального банковского сектора и национальной экономики. Банкротство таких кредитных организаций окажет значимое негативное влияние на национальную экономику, и через нее возможно негативное воздействие и на мировую экономику. Учитывая данные обстоятельства, Базельским комитетом по банковскому надзору были приняты принципы и разработаны рекомендации по идентификации системно значимых банков на национальном уровне.

Реализация рекомендаций Базельского комитета Центральным банком Российской Федерации на уровне российской банковской системы привела к формированию списка системно значимых кредитных организаций. Согласно действующим нормативным документам [5], действующая методология идентификации системно значимых банков предполагает 3 группы критериев:

1. Количественные показатели действующих кредитных организаций предполагают оценку размера активов, объема размещенных и привлеченных средства в других кредитных и прочих финансовых организациях, размер вкладов физических лиц, привлеченных кредитной организацией. Все эти показатели определяются как в абсолютном значении, так и относительном – по удельному весу показателя в совокупном значении данного показателя по банковскому сектору.

2. Критерии, характеризующие международную активность деятельности кредитной организации, выражающиеся в том, что кредитная организация входит в состав банковской группы, головная кредитная организация является нерезидентом Российской Федерации, или является головной кредитной организацией банковской группы, 10% активов которой зарегистрированы на территории иностранного государства.

3. Если кредитная организация является головной, или входит в состав банковской группы, обобщающий результат которых по отдельным критериям превышает 1% совокупного обобщающего результат по банковскому сектору РФ.

Актуальным списком системно значимых кредитных организаций является документ Банка России от 29 октября 2020г. (таблица 1), в состав которого вошли 12 кредитных организаций, включая ПАО Совкомбанк, который ранее не входил, однако по ряду критериев был включен в данный список.

Таблица 1

Перечень системно значимых кредитных организаций банковского сектора Российской Федерации.

Наименование Банка	Активы		Кредиты		Вклады		Форма собственности
	млрд. руб.	%	млрд. руб.	%	млрд. руб.	%	
АО ЮниКредит Банк	1 302,4	1,3	641,1	1,0	263,5	0,8	иностраный капитал
Банк Газпромбанк	7 499,3	7,2	4 985,3	7,7	1 399,2	4,3	Гос капитал

ПАО Совкомбанк	1 530,3	1,5	483,9	0,7	446,2	1,4	Частный капитал
Банк ВТБ (ПАО)	17 164,3	16,5	10 946,6	16,9	4 640,9	14,1	Гос капитал
АО АЛЬФА-БАНК	4 757,2	4,6	2 904,6	4,5	1 434,7	4,4	Частный капитал
ПАО Сбербанк	34 823,5	33,5	22 869,3	35,3	14 800,9	45,1	Гос капитал
ПАО Московский кредитный банк	2 998,2	2,9	2 307,2	3,6	476,9	1,5	Частн капитал
ПАО Банк ФК Открытие	2 861,6	2,8	1 611,9	2,5	902,3	2,7	Гос капитал
ПАО РОСБАНК	1 397,8	1,3	657,9	1,0	297,8	0,9	Иностранный капитал
АО Райффайзенбанк	1 482,5	1,4	839,5	1,3	621,9	1,9	Иностранный капитал
АО Россельхозбанк	4 113,8	4,0	2 804,1	4,3	1 275,1	3,9	Гос капитал
Итого системные банки	79 930,9	77,0	51 051,4	78,8	26 559,4	80,9	

Составлено автором по данным [3, 7].

Согласно приведенным в таблице аналитическим данным, доля системно значимых кредитных организаций в банковского секторе РФ по активам составила почти 80 трлн. рублей, или 77% совокупных активов банковского сектора. А доля кредитов и вкладов в совокупном объеме кредитов и вкладов в банковском секторе составила соответственно 78,8 и 80,9%.

Каждая из рассматриваемых кредитных организаций, входящих в состав системно значимых, имеет по состоянию на 1 января 2021г. не менее 1% активов в совокупных активах российского банковского сектора. Наименьший удельный вес в совокупных активах имеют: АО Юникредит Банк (1,3), ПАО Совком банк (1,5%), ПАО Росбанк (1,3%), АО Райффайзенбанк (1,4%).

Ведущие позиции в списке системно значимых банков занимают лидеры российского банковского сектора: ПАО Сбербанк – 33,5% в совокупных активах, Банк ВТБ (ПАО) 16,5%, а также Газпромбанк (7,2%), АО Альфа-Банк (4,6%), АО Россельхозбанк (4,0%). Таким образом, проведенный анализ состава системно значимых кредитных организаций в России позволяет сформулировать основной вывод – они занимают долю, близкую к 80% банковского сектора, тем самым именно системно значимые банки обеспечивают стабильность и устойчивость российского банковского сектора.

Другим важным признаком институциональной характеристики кредитных организаций российского банковского сектора является их группировка Банком России по результатам кластерного анализа с выделением типов кредитных организаций в зависимости от формы собственности, в том числе:

- государственные банки;
- банки, контролируемые нерезидентами;
- частные банки с капиталом более 1 млрд. рублей.

Государственные банки не являются таковыми в юридическом смысле слова, поскольку термин «государственный банк» является достаточно условным, но широко распространённым. На практике он часто используется, и в эту группу относят банки, контролируемые государством посредством доли в уставном капитале. Учитывая ту значительную роль, которую банки с государственным участием играют в обеспечении стабильности и развитии национальной банковской системы, финансировании российской экономики, можно с полным основанием говорить о наличии института «госбанки».

В этой связи важное значение придается анализу структуры системно значимых кредитных организаций с позиций формы собственности, который был проведен нами, основываясь на данных таблицы 1. Результаты анализа представлены на диаграмме рисунка 1.

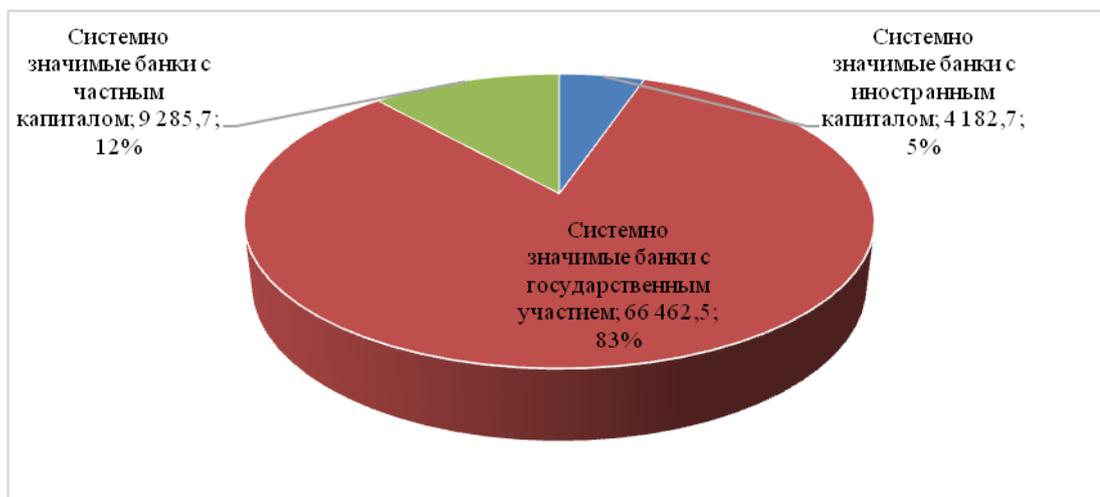


Рисунок 1 – структура системно значимых кредитных организаций по активам в разрезе форм собственности

Как видно на диаграмме, подавляющую долю в структуре системно значимых кредитных организаций составляют госбанки – 83%; далее следуют частные банки с удельным весом 12%, и незначительную долю составили банки, контролируемые иностранным капиталом – 5%. Тем самым мы получили еще одно подтверждение доминирования банков с государственным капиталом как в банковском секторе в целом, так и в структуре системно значимых кредитных организаций.

Таким образом, полученные результаты исследования развития института системно значимых кредитных организаций показали, что в первую очередь необходимость формирования и развития данного института

обусловлена глобализацией банковской деятельности и необходимостью разработки и применения единых подходов к банковскому регулированию в различных странах.

Реализация решений Базельского комитета по банковскому регулированию выразилась в формировании списка системно значимых кредитных организаций, состав которых рассматривается и при необходимости корректируется Банком России ежегодно.

Системно значимые кредитные организации образуют основу банковской системы России и формируют подавляющую часть активов, кредитов и вкладов российского банковского сектора.

Структура системно значимых кредитных организаций по форме собственности отражает структуру банковского сектора в целом и характеризуется доминированием банков, контролируемых государством.

Список использованной литературы:

1. Белоусов А.Л., Безуглая Е.И. Становление института системно значимых кредитных организаций в Российской Федерации // Финансы и кредит. - 2015. - Т. 21, № 25. - С. 23 - 31.

2. Блохин А.А. Институциональные различия и институциональная рента в развитии банковской системы России // Финансы и кредит. - 2019. - Т. 25, № 1. - С. 15 - 25.

3. «Статистические показатели банковского сектора Российской Федерации» (Интернет-версия) - № 220. – февраль 2021. – URL: [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru) (дата обращения 15.04.2021).

4. Сучкова Е.О. Об идентификации системно значимых банков на национальном уровне // Деньги и кредит. - 2017. - №4. – С. 54 - 61.

5. Указание Банка России от 22 июля 2015 г. N 3737-У "О методике определения системно значимых кредитных организаций" // ГАРАНТ

6. Федеральный закон от 02.12.1990 № 395-1 (ред. от 30.12.2020) «О банках и банковской деятельности» // ГАРАНТ

7. Банки.ру. – URL: [www.banki.ru](http://www.banki.ru) (дата обращения 15.04.2021).

ББК 65.59(2Рос)

## **ТЕНДЕНЦИИ ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РФ НА РЫНКЕ ПРОДУКЦИИ СЕЛЬХОЗМАШИНОСТРОЕНИЯ**

*О.В. Асканова*

*Рубцовский индустриальный институт (филиал) ФГБОУ ВО «Алтайский  
государственный технический университет им. И.И. Ползунова»*

В статье исследуются результаты внешнеэкономической деятельности РФ на рынке важнейших видов продукции сельхозмашиностроения – тракторов и зерноуборочных комбайнов. Автор сопоставляет динамику экспорта и внутреннего производства, долю экспортных поставок в выпуске, зависимость внутреннего рынка от импорта, а также сбалансированность внешнеторгового баланса по рассматриваемым видам

сельхозтехники. Проведённое исследование позволило дать негативную оценку сложившимся в последнее время тенденциям в изменении экспортно-импортного баланса продукции сельхозмашиностроения, несмотря на провозглашённый в стране курс на импортозамещение по стратегически значимым видам продукции.

*Ключевые слова:* внешнеторговый баланс, экспорт, импорт, внутренне производство, сельхозтехника, сельхозмашиностроение.

Одним из важнейших индикаторов устойчивости развития отечественной экономики является её сбалансированность по экспорту, импорту и внутреннему производству стратегически важных видов продукции. К числу таких видов продукции без преувеличения можно отнести продукцию сельскохозяйственного машиностроения, поскольку именно сельхозмашиностроение играет ключевую роль в развитии и повышении эффективности аграрного производства, а значит, и в решении проблемы продовольственной безопасности страны.

В этой связи представляется интересным исследовать результаты внешнеэкономической деятельности РФ на рынке важнейших видов продукции сельхозмашиностроения и выявить, как провозглашение курса на импортозамещение отразилось на роли данной отрасли отечественной экономики в международном конкурентном пространстве. Для анализа использована имеющаяся в свободном доступе информация по двум наиболее значимым видам продукции сельхозмашиностроения – тракторам (код ТНВЭД 8701) и зерноуборочным комбайнам (код ТНВЭД 843351).

Как известно, потенциал развития отрасли сельскохозяйственного машиностроения определяется не только внутренними потребностями АПК в сельхозтехнике, но и мировым рынком. Поэтому анализ начнём с исследования такого фактора роста отечественного сельхозмашиностроения, как экспорт. В таблице 1 представлены данные об экспорте тракторов и комбайнов в стоимостном выражении за 2016-2019 гг. В ходе аналитического исследования здесь и далее использована официальная статистика внешней торговли [4; 5].

Таблица 1

Экспорт тракторов (ТН ВЭД 8701) и зерноуборочных комбайнов (ТН ВЭД 843351), млн. долл. США

Вид техники	2016	2017	2018	2019
Тракторы	56,72	81,82	76,09	90,12
Комбайны зерноуборочные	57,06	68,01	77,68	83,24

Как видно из представленных данных, по рассматриваемым видам сельхозтехники наиболее удачным с точки зрения стоимостных объемов экспорта был 2019 год – именно в этот период поставки тракторов и

зерноуборочных комбайнов за рубеж составили наибольшую величину в денежном выражении.

Рассматривая динамику экспорта в денежном выражении к уровню предыдущего года (рисунок 1) невозможно установить какой-либо чёткой тенденции и корреляции показателей за весь период исследования. По тракторам прирост экспорта в 2017 году более чем на 44% сменился его падением в следующем периоде с последующим повышением в 2019 году. Это является свидетельством неустойчивости поставок за рубеж данного вида техники. По зерноуборочным комбайнам хотя и имеет место повышение экспортных поставок в течение всего анализируемого периода, темпы роста характеризуются затуханием.

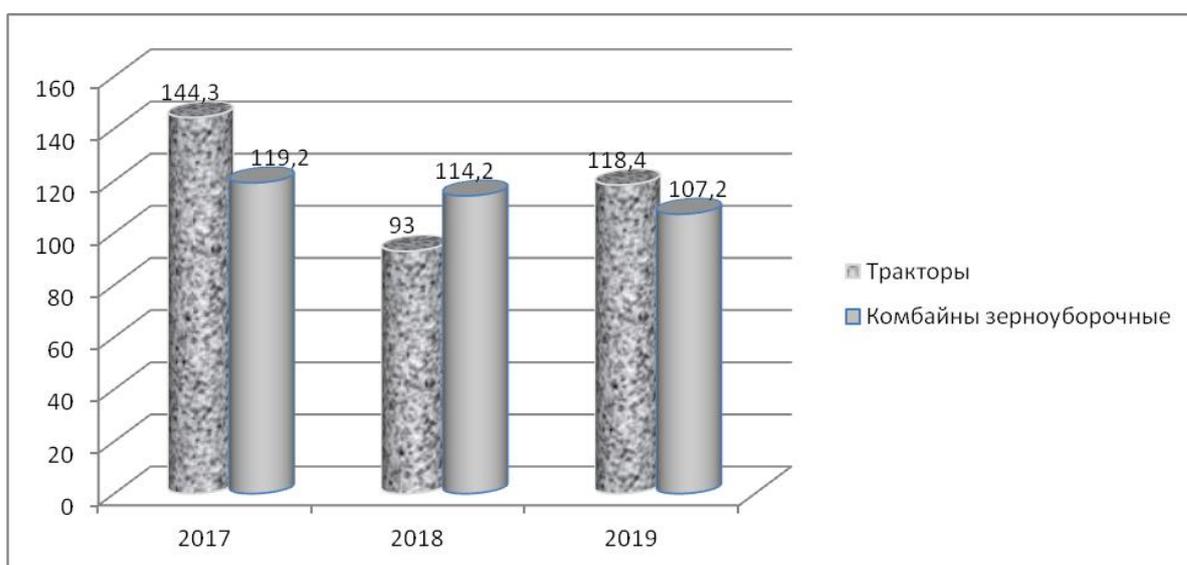


Рис. 1. Цепные темпы роста экспорта по важнейшим видам сельхозтехники, %

Анализ динамики экспорта будет более содержательным, если изучение стоимостных показателей дополнить натуральными (таблица 2).

Таблица 2

Экспорт тракторов (ТН ВЭД 8701)  
и зерноуборочных комбайнов (ТН ВЭД 843351)

Вид техники	2016	2017	2018	2019
Тракторы, тыс. шт.	2,88	5,35	3,61	3,93
Комбайны зерноуборочные, шт.	725	666	802	1380

Если рассматривать физический объём экспорта сельхозтехники, то вырисовывается несколько иная картина в сравнении со стоимостными показателями. Максимум физического объёма экспорта по тракторам приходится на 2017 год, при этом в 2019 году, когда имел место

максимальный объём экспорта в стоимостном выражении, количество проданных за рубеж тракторов составляло менее 75% от объёма 2017 года. Таким образом, можно констатировать, что повышение экспортных поставок по тракторам в стоимостном выражении было обусловлено ростом цен.

По зерноуборочным комбайнам тоже наблюдается несовпадение в динамике стоимостных и натуральных показателей экспорта. Так, если экспорт в денежном выражении на протяжении всего рассматриваемого периода вырос, то физический объём экспорта в 2017 году сократился.

На сегодняшний день российская сельхозтехника востребована, в основном, на рынках стран бывшего СССР, что во многом объясняется традиционными предпочтениями сельхозтоваропроизводителей этих стран [1]. Так, среди наиболее активных импортёров отечественных тракторов можно отметить Казахстан и Беларусь. Наибольшее количество зерноуборочных комбайнов поставляется в Казахстан и Украину (таблица 3).

Таблица 3

Ведущие страны экспорта российской сельхозтехники в 2019 году

Страна	Экспорт тракторов		Страна	Экспорт зерноуборочных комбайнов	
	сумма, млн. долл. США	доля в общем объёме, %		сумма, млн. долл. США	доля в общем объёме, %
Казахстан	49,35	54,76	Казахстан	50,56	60,74
Беларусь	8,48	9,41	Польша	7,61	9,14
Китай	7,12	7,90	Монголия	4,44	5,33
Узбекистан	2,55	2,83	Украина	3,39	4,07
Куба	0,40	0,44	Литва	2,88	3,46
<b>Всего</b>	<b>67,9</b>	<b>75,34</b>	<b>Всего</b>	<b>68,88</b>	<b>82,74</b>

Интерес в ходе анализа экспорта российской сельхозтехники представляет не только сам его объём, но и доля экспортной составляющей в собственном производстве, что нашло отражение в таблице 4.

Таблица 4

Доля экспорта в объёме производства по важнейшим видам техники

Годы	Тракторы,			Комбайны зерноуборочные		
	Собственное производство*, тыс. шт.	Экспорт, тыс. шт.	Доля экспорта, %	Собственное производство, тыс. шт.	Экспорт, шт.	Доля экспорта, %
2016	6,749	2,88	42,7	6,1	725	11,9
2017	7,699	5,35	69,5	7,6	666	8,8
2018	7,411	3,61	48,7	4,6	802	17,4
2019	6,729	3,93	58,4	4,8	1380	28,8
<b>В среднем доля экспорта</b>			<b>55,2</b>	<b>В среднем доля экспорта</b>		<b>15,5</b>

ПРИМЕЧАНИЕ: \* в собственном производстве тракторов учтены суммарно тракторы гусеничные, тракторы для сельского и лесного хозяйства прочие [3]

Как следует из результатов расчётов, за рассматриваемый период по тракторам экспортная составляющая в их общем выпуске колебалась от 43 до 70%. Отметим, что довольно значительная доля экспорта тракторов от объёма их производства связана не с высокой ролью России на мировом рынке этого вида техники, а с незначительными объёмами собственного производства. Так, в 2017 году, когда РФ было экспортировано 5,35 тыс. тракторов, их выпуск составил около 7,7 тыс. единиц. Для сравнения: удельный вес экспорта в производстве тракторов в последнее десятилетие существования СССР варьировал от 7 до 11% при объёме экспорта от 39 до 51 тыс. единиц данного вида техники [2].

По зерноуборочным комбайнам доля экспорта в собственном производстве была значительно ниже, составив в среднем за четыре года чуть более 15%.

На рисунке 2 можно увидеть динамику собственного производства тракторов и зерноуборочных комбайнов и их экспорта во взаимосвязи.

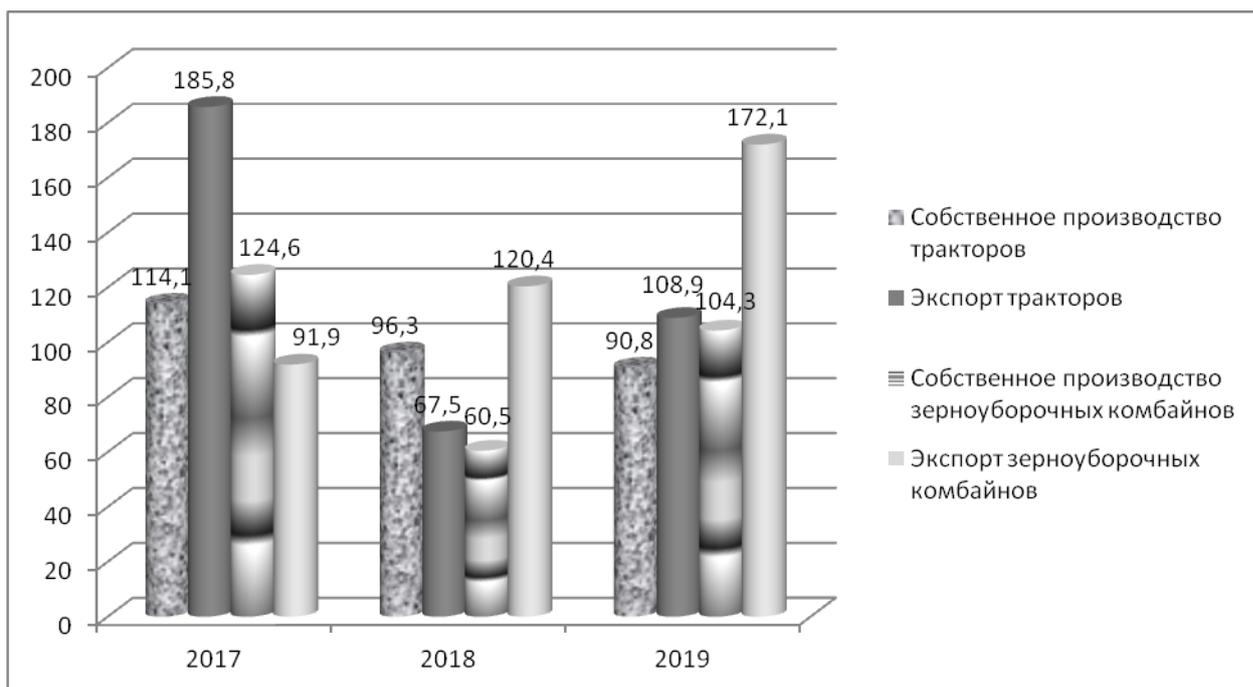


Рис. 2. Цепные темпы роста производства и экспорта, %

Как видно, в 2017 году по тракторам одновременно росли и экспорт, и внутреннее производство. Однако если выпуск тракторов внутри РФ увеличился за этот период на 14%, то их экспорт повысился более чем на 85%. В 2018 году на фоне снижения собственного производства экспорт упал почти на треть от уровня предыдущего года. Важно отметить, что в течение анализируемого периода не всегда имело место совпадение направлений

изменения собственного производства и экспорта по рассматриваемым видам техники: в 2019 году величина вывозимых тракторов за рубеж возросла на фоне сокращения их производства.

Что касается зерноуборочных комбайнов, то только в 2019 году имел место рост как выпуска, так и экспорта. Однако если собственное производство повысилось в этот период на 4%, то экспорта увеличился более чем на 70%. Во все остальные периоды по данному виду техники присутствует разнонаправленное изменение рассматриваемых показателей.

Индикативными показателями, позволяющими получить обобщённую количественную характеристику развития какого-либо явления, являются усреднённые темпы роста. Поэтому на рисунке 3 отражены результаты обобщения динамики выпуска и экспорта рассматриваемых видов техники на основе средней геометрической.

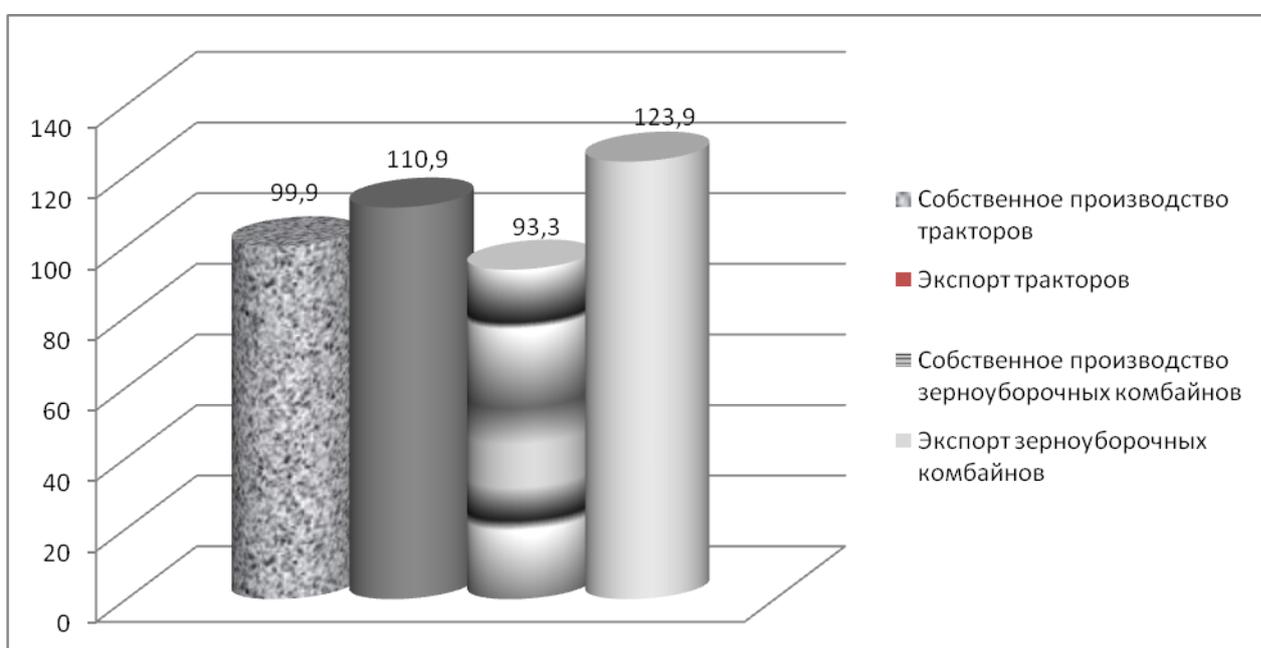


Рис. 3. Среднегодовые темпы роста производства и экспорта за 2016-2019 гг., %

По рисунку видно, что при сокращении в среднем на 0,1% в год выпуска тракторов их продажи за рубеж росли со среднегодовым темпом в 10,9%. Аналогичная ситуация имела место и по зерноуборочным комбайнам: среднегодовые темпы прироста их производства имели отрицательное значение (-6,7%), однако экспорт наращивался с темпом около 24% в год. Отмеченное наводит на мысль, что если бы в течение анализируемого периода поставки сельхозтехники за рубеж не наращивались, падение собственного производства могло быть более существенным.

Таким образом, можно говорить об ограниченном использовании экспортных возможностей для наращивания объёмов производства

сельскохозяйственного машиностроения. Кроме того, имеет место нерациональная структура экспорта, связанная с его низкой географической диверсификацией, что приводит к зависимости отрасли сельскохозяйственного машиностроения от мировых цен на нефть и не позволяет стабилизировать производство, выйти на его новый уровень и получать дополнительную экспортную выручку.

Вместе с тем, как полагают многие специалисты, отечественное сельхозмашиностроение обладает высоким экспортным потенциалом. В утверждённой в 2017 году «Стратегии развития экспорта в отрасли сельскохозяйственного машиностроения на период до 2025 года» отмечается готовность большей части экспортеров нарастить к 2025 году поставки продукции на внешние рынки в 2-5 раз [6].

Характеристика внешнеторговой деятельности РФ на рынке основных видов сельхозтехники будет неполной без анализа импортных операций. Поэтому далее представлена информация о стоимостных объёмах импорта рассматриваемых видов продукции машиностроения.

Таблица 6

Импорт тракторов (ТН ВЭД 8701) и зерноуборочных комбайнов (ТН ВЭД 843351), млн. долл. США

Вид техники	2016	2017	2018	2019
Тракторы	696,23	1720	1630	1310
Комбайны зерноуборочные	31,52	89,82	87,23	63,07

Как видно из данных таблицы, ежегодно РФ тратит колоссальные средства на покупку тракторов за рубежом, вместо развития их собственного производства. При этом, несмотря на падение с 2018 года стоимостного объёма импорта тракторов, их зарубежные поставки в 2019 году почти в два раза превышали величину 2016 года. По зерноуборочным комбайнам стоимость приобретаемой техники не столь значительна, как по тракторам. Здесь также после роста в 2017 году наблюдалось падение импорта, но, несмотря на это, его величина в последнем рассматриваемом периоде в два раза превосходила уровень года, принятого за базисный.

Физические объёмы импорта представлены в таблице 7.

Таблица 7

Импорт тракторов (ТН ВЭД 8701)  
и зерноуборочных комбайнов (ТН ВЭД 843351)

Вид техники	2016	2017	2018	2019
Тракторы, тыс. шт.	59,72	83,17	105,25	91,84
Комбайны зерноуборочные, шт.	566	7810	1470	604

Сопоставляя данные таблиц 4 и 7, можно констатировать более чем десятикратное превышение физического объёма импорта тракторов над их отечественным производством. При этом в 2017-2018 годах импорт тракторов рос довольно существенными темпами. Ведущими поставщиками импорта тракторов являются Нидерланды (доля по стоимости - 21,78%, доля по количеству - 4,73%); Беларусь (доля по стоимости - 19,99%, доля по количеству - 28,46%); Германия (доля по стоимости - 14,65%, доля по количеству - 3,19%).

Импорт зерноуборочных комбайнов только в 2017 году являлся критически значимым в сравнении с собственным производством данного вида техники. Стоит отметить, что в 2017 году физический объём импорта зерноуборочных комбайнов возрос несопоставимо высокими темпами по сравнению с ростом их стоимости. Основными поставщиками зерноуборочных комбайнов в Россию выступали: Германия (доля по стоимости - 40,26%, доля по количеству - 5,42%); Беларусь (доля по стоимости - 24,10%, доля по количеству - 86,00%); США (доля по стоимости - 12,44%, доля по количеству - 1,89%).

Для оценки изменения зависимости отечественного рынка сельхозтехники от зарубежных марок важно сопоставить не только физические объёмы собственного производства и импорта, но и темпы их роста (рисунок 4).

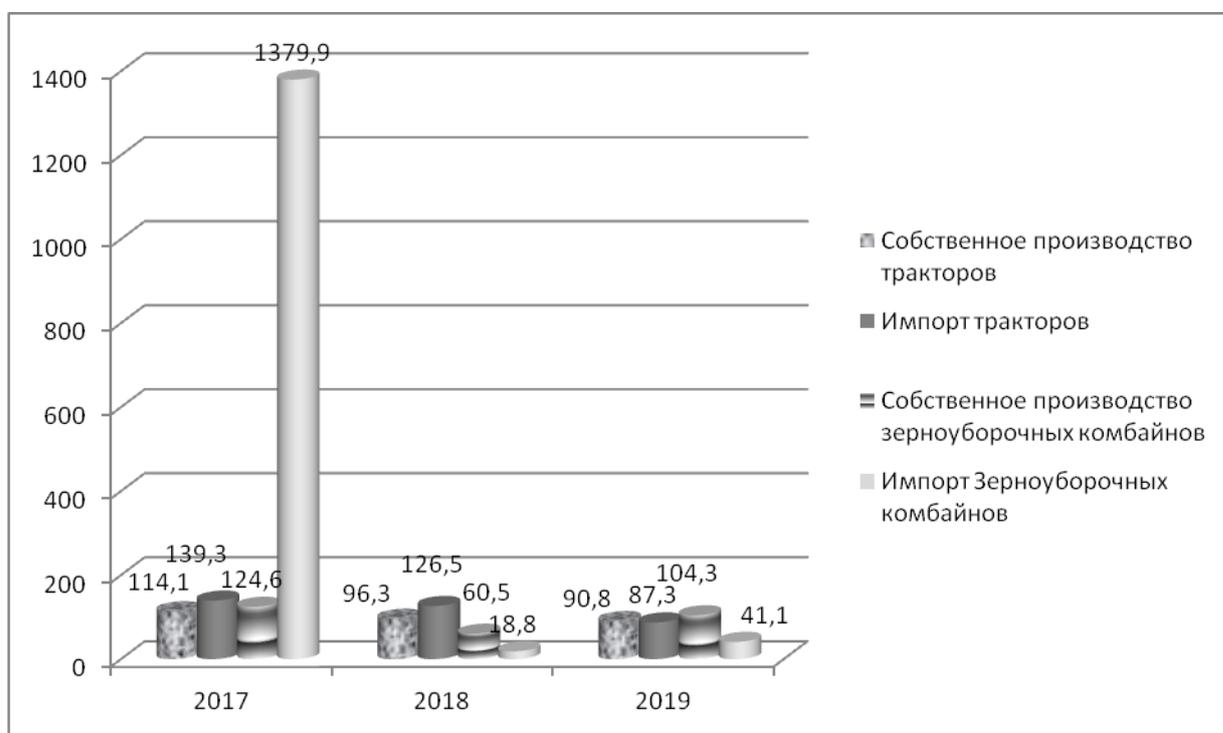


Рис. 4. Цепные темпы роста производства и импорта по важнейшим видам техники, %

Представленные данные не позволяют выявить какой-либо чёткой тенденции и корреляции показателей за весь период исследования. По зерноуборочным комбайнам в 2017 году имел место скачкообразный рост импорта в сравнении с предшествующим периодом, во все остальные годы шло сокращение импорта. При этом в 2019 году это сокращение наблюдалось на фоне роста собственного производства, а в 2018 году фиксируется одновременное падение как импорта, так и собственного производства. Что касается тракторов, то 2017 год характеризовался ростом и импорта, и собственного производства; в 2019 году по сравнению с предшествующим периодом оба параметра сократились, в 2018 году при падении собственного производства импорт возрос.

Обобщённая характеристика динамики производства и импорта тракторов и зерноуборочных комбайнов за анализируемый период представлена на рисунке 5.

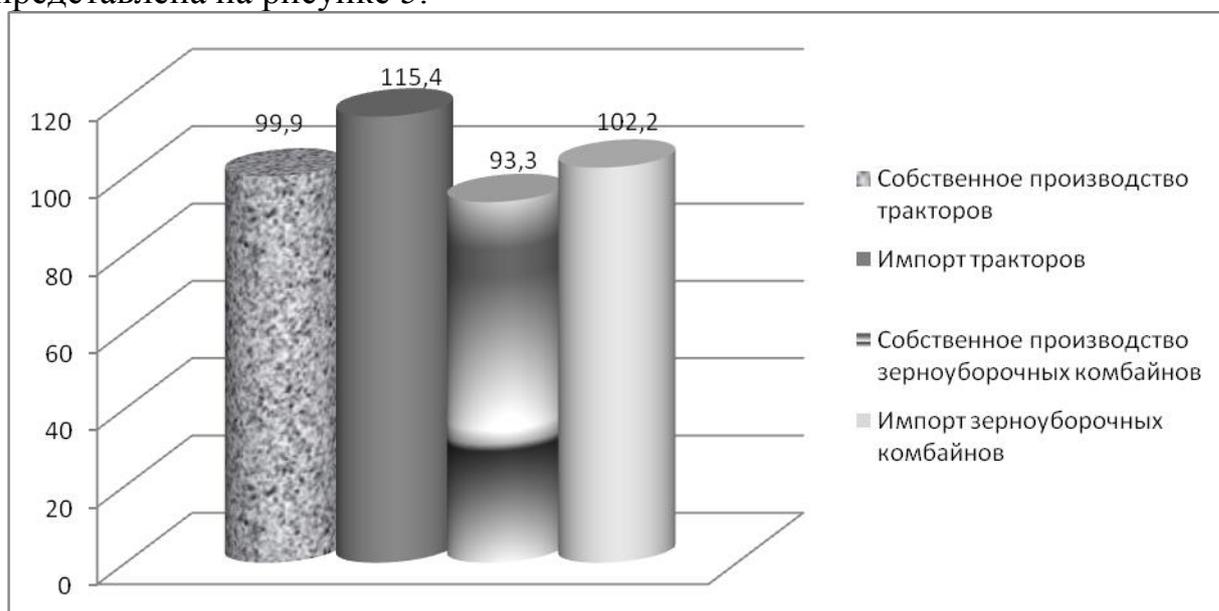


Рис. 5. Среднегодовые темпы роста производства и импорта по важнейшим видам техники за 2016-2019 гг., %

Как уже отмечалось, в течение исследуемого периода наблюдалось сокращение собственного производства тракторов, в то же время их импорт рос в среднем на 15,4% в год. Такая же ситуация имела место и по зерноуборочным комбайнам, только темпы падения собственного производства были больше, а рост импорта меньше, чем по тракторам.

Указанные изменения не могли не сказаться на отечественном рынке сельхозтехники и его структуре с точки зрения источников удовлетворения потребностей российского АПК. В таблице 8 обобщены показатели, характеризующие структуру российского рынка тракторов и зерноуборочных комбайнов за 2016-2019 гг. Отметим, что представленный в таблицах показатель общего рынка является довольно условным, складывающимся из

объёмов собственного производства и импорта техники, за минусом её экспорта.

Таблица 8

Отечественный рынок тракторов и зерноуборочных комбайнов

Годы	Тракторы		Зерноуборочные комбайны	
	Общий рынок, тыс. шт.	Доля собственного производства, %	Общий рынок, шт.	Доля собственного производства, %
2016	63,589	10,6	5941	102,7
2017	85,519	9,0	14744	51,5
2018	109,051	6,8	5268	87,3
2019	94,639	7,1	4024	119,3
<b>Всего за 4 года</b>	<b>352,798</b>	<b>8,1</b>	<b>29977</b>	<b>77,1</b>

Как свидетельствуют представленные данные, вопреки заявленным целям по снижению зависимости сельского хозяйства от импортной техники за период исследования иностранные экспортёры никак не утратили своих позиций на отечественном рынке тракторов. Более того, имеет место снижение доли собственного производства: если в 2016 году удельный вес отечественного производства в удовлетворении потребностей сельского хозяйства в тракторах составлял около 10%, то в 2018 году он сократился ниже 7%. Таким образом, на внутреннем рынке тракторов доминирует иностранная техника, удовлетворяя потребности рынка более чем на 90%.

В отношении зерноуборочных комбайнов складывается другое положение. В 2016 и 2019 годах доля отечественного производства от общего объёма рынка составляла более 100%. Такая ситуация связана с превышением экспорта зерноуборочных комбайнов над их импортом в эти годы. Самый высокий уровень иностранных зерноуборочных комбайнов на отечественном рынке имел место по итогам 2017 года, составив около 49%.

Анализ внешнеторговых операций РФ по основным видам сельскохозяйственной техники будет неполным без изучения соотношения импортно-экспортных операций. В таблице 9 представлено сальдо торгового баланса по рассматриваемым видам техники в стоимостном выражении, а в таблице 10 – в натуральных измерителях.

За четыре рассматриваемых года Россия импортировала почти 340 тыс. тракторов на 5,4 млрд. долл. В течение всего анализируемого периода поставки тракторов из-за рубежа в 12-20 раз превышали их экспорт. Такое положение является свидетельством крайней зависимости и уязвимости отечественного рынка от зарубежных поставок.

Таблица 9

Сальдо торгового баланса по тракторам  
и зерноуборочным комбайнам, млн. долл.

Год	Трактора			Зерноуборочные комбайны		
	Экспорт	Импорт	Сальдо	Экспорт	Импорт	Сальдо
2016	56,72	696,23	-639,51	57,06	31,52	25,54
2017	81,82	1720	-1638,2	68,01	89,82	-21,81
2018	76,09	1630	-1553,9	77,68	87,23	-9,55
2019	90,12	1310	-1219,9	83,24	63,07	20,17
<b>Итого за 4 года</b>	<b>304,75</b>	<b>5356,23</b>	<b>-5051,49</b>	<b>285,99</b>	<b>271,64</b>	<b>14,35</b>

Таблица 10

Сальдо торгового баланса по тракторам и зерноуборочным комбайнам

Год	Трактора, тыс. шт.			Зерноуборочные комбайны, шт.		
	Экспорт	Импорт	Сальдо	Экспорт	Импорт	Сальдо
2016	2,88	59,72	-56,84	725	566	159
2017	5,35	83,17	-77,82	666	7810	-7144
2018	3,61	105,25	-101,64	802	1470	-668
2019	3,93	91,84	-87,91	1380	604	776
<b>Итого за 4 года</b>	<b>15,77</b>	<b>339,98</b>	<b>-324,21</b>	<b>3573</b>	<b>10450</b>	<b>-6877</b>

По зерноуборочным комбайнам в 2016 и 2019 годах сальдо торгового баланса было положительным. Только в 2017 и 2018 годах импорт комбайнов превышал их экспорт, как в стоимостном, так и натуральном выражении. В результате в целом за четыре года сложилось отрицательное сальдо торгового баланса по количеству этого вида техники, но положительное по её стоимости. Такое положение является следствием поставок из-за рубежа более дешёвой техники.

Отметим, что относительно благоприятная ситуация в российском комбайностроении является исключением из правил. По другим видам продукции сельхозмашиностроения положением близко к тракторостроению. В подтверждении в таблице 11 представлены данные торгового баланса по плугам, свидетельствующие об отрицательном сальдо за все годы анализа.

Таблица 11

Сальдо торгового баланса по плугам

Год	Стоимость, млн. долл.			Количество, тыс. шт.		
	Экспорт	Импорт	Сальдо	Экспорт	Импорт	Сальдо
2016	1,84	19,26	-17,42	6,12	11,69	-5,57
2017	3,25	21,74	-18,49	8,19	10	-1,81
2018	3,29	20,04	-16,75	10,7	11,42	-0,72
2019	3,06	15,77	-12,71	9,85	7,64	2,21
<b>Итого за 4 года</b>	<b>11,44</b>	<b>76,81</b>	<b>-65,37</b>	<b>34,86</b>	<b>40,75</b>	<b>-5,89</b>

Завершая анализ внешнеторговой деятельности РФ на рынке продукции сельхозмашиностроения, следует отметить, что, несмотря на активизацию с 2014 года политики импортозамещения на фоне политического контекста, зависимость России от иностранной техники остаётся достаточно высокой. Даже на первый взгляд относительно благополучная ситуация в комбайностроении при ближайшем рассмотрении перестаёт казаться таковой ввиду его технологической импортозависимости.

Таким образом, произошедшие в течение рассматриваемого периода изменения в экспортно-импортном балансе сельхозмашиностроения нельзя оценить как позитивные. Российское сельхозмашиностроение играет крайне малую роль в международном конкурентном пространстве, теряя свои из без того скромные позиции. Поэтому для насыщения отечественного рынка сельхозтехникой собственного производства и снижения его зависимости от импортных поставок, наращивания экспортного потенциала и расширения зарубежных рынков сбыта требуется устранение дестабилизирующих отрасль сельхозмашиностроения факторов. Решение этой задачи может быть достигнуто только путём реализации последовательной активной стимулирующей национально ориентированной финансово-экономической политики государства.

#### Список использованной литературы:

1. Асканова О.В. Возможности развития отечественного сельхозмашиностроения за счёт реализации экспортного потенциала отрасли // Современная техника и технологии: проблемы, состояние и перспективы: материалы седьмой всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Рубцовск, 2017. – С.557-569.
2. Народное хозяйство СССР/1990/Внешнеэкономические связи [Электронный ресурс]. URL: <http://mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/> (дата обращения 17.02.2021).
3. Россия в цифрах - 2020 г. // Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b20\\_11/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b20_11/Main.htm) (дата обращения 17.02.2021).
4. Статистика внешней торговли: STATIMEX. [Электронный ресурс] – URL: <https://statimex.ru/statistic/8701/export/2016-2020/world/RU/> (дата обращения 20.03.2021).
5. Статистика внешней торговли: STATIMEX [Электронный ресурс] – URL: (дата обращения 17.02.2021).
6. Стратегия развития экспорта в отрасли сельскохозяйственного машиностроения на период до 2025 года, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.08.2017 г., №1876-р.

ББК 311.313; 332.1; 334.722 (571.61)

## **ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ АКТИВНОСТЬ БЫСТРОРАСТУЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ КАК УСЛОВИЕ ЕЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

*А.В. Васильева*

*ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет», г. Благовещенск*

В статье показано, что быстрорастущие предприятия являются важным условием формирования конкурентоспособности региона. На примере Амурской области показана динамика активных и «угасающих» предприятий региона за 2017 – 2020 гг. В структуре активных предприятий Амурской области доля быстрорастущих занимает небольшой удельный вес – в среднем за 4 года 5,61 %. За 2017-2020 гг. количество растущих предприятий снизилось по всем видам быстрорастущих предприятий, кроме предприятий-газелей. Для повышения конкурентоспособности региона необходимо создание благоприятных условий для развития быстрорастущих организаций, которые характеризуются более высоким темпом роста производства, обеспечением высокой занятостью населения.

Ключевые слова: предпринимательская активность, быстрорастущие предприятия, предприятия-«газели», конкурентоспособность региона.

Развитие предпринимательства является одним из условий формирования конкурентоспособности региона. Предприятия, работающие на территории региона, формируют доходы бюджета, обеспечивают занятость населения, создают спрос на товары и услуги, обеспечивают рост покупательской способности населения, усиливают конкуренцию предприятий в регионе. Следствием предпринимательской активности предприятий является высокий уровень производства товаров и услуг в регионе, достойный уровень жизни населения, выход региона на национальный и мировой рынки.

Точками опоры на любой территории являются быстрорастущие предприятия, которые отличаются от остальных предприятий более высоким темпом роста выручки, вносят свой вклад в прирост занятого населения [1, с. 232].

Статистический анализ количества растущих предприятий в регионе позволяет оценить текущее состояние предпринимательской активности предприятий в регионе, определить тенденции в их развитии, выработать региональную программу поддержки предприятий в регионе. Особенно актуальным данное исследование является на фоне распространения коронавирусной инфекции, которая дестабилизировала работу предприятий в регионах в 2019-2020 гг.

Цель статьи заключается в рассмотрении предпринимательской активности быстрорастущих предприятий Амурской области как условия формирования конкурентоспособности региона.

В качестве методов исследования использованы инструменты статистического анализа, в частности, показатели динамики, структуры.

Для проведения статистического анализа количества предприятий использованы показатели демографии предприятий.

В качестве объекта наблюдения в статистике рассматриваются коммерческие организации. Указанные организации должны быть внесены в Единый государственный реестр юридических лиц. Вид экономической деятельности организации может быть любой [2, с. 1].

В Амурской области количество активных предприятий в 2020 г. составило 10611 ед. [3]. Согласно методологическим положениям активными предприятиями являются такие, которые имеют положительные значения выручки и численности персонала.

На рис. 1 представлена динамика активных и «угасающих» предприятий Амурской области за 4 года.

В 2020 г. по сравнению с 2017 г. количество активных предприятий региона снизилось на 12,62 %. Наиболее трудным для предприятий оказался 2019 г., когда численность предприятий снизилась на наибольший процент – на 6,15 %.

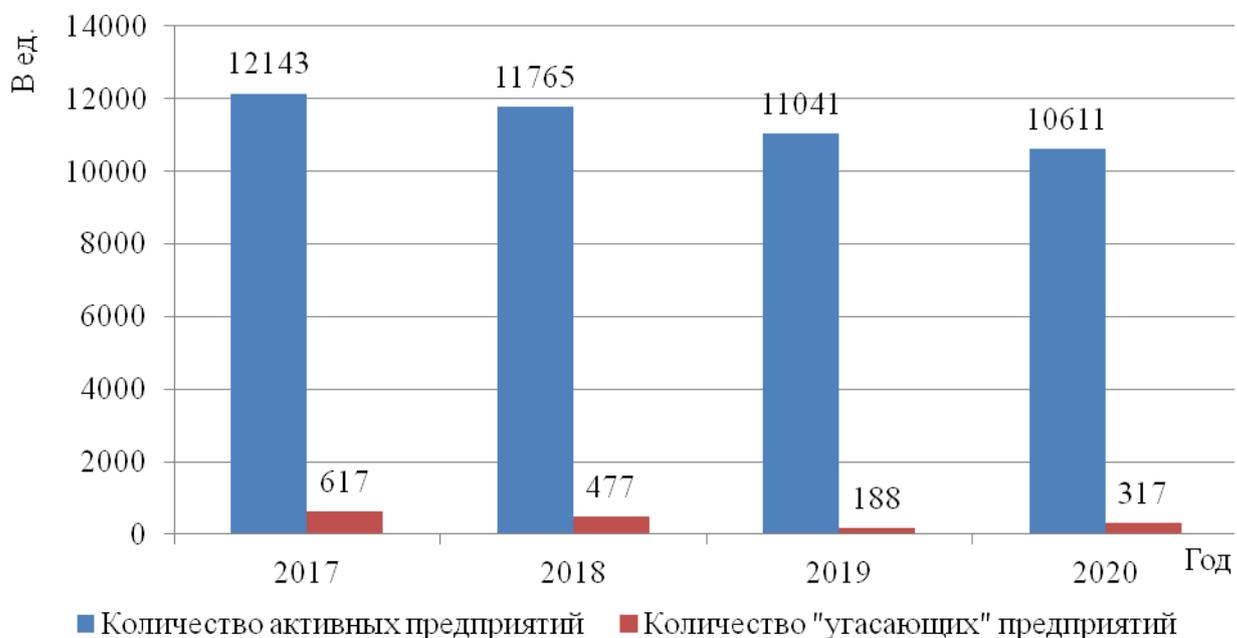


Рис. 1 - Динамика активных и «угасающих» предприятий Амурской области за 2017 – 2020 гг.

На рис. 1 также изображено количество угасающих предприятий Амурской области. Это предприятия, которые в течение двух последовательных лет сократили количество наёмных работников более чем на 15 % в год. Если в 2017-2019 гг. количество угасающих предприятий снижалось, то в 2020 г. резко выросло по сравнению с 2019 г. – в 1,6862 раза или на 129 предприятий.

Положительным моментом является превышение количества активных предприятий региона над численностью угасающих предприятий – в 2020 г. в 33 раза.

Количество растущих предприятий в статистике учитываются как по численности занятых работников, так и по росту товарооборота.

На рис. 2 представлена динамика численности растущих предприятий Амурской области по численности персонала.

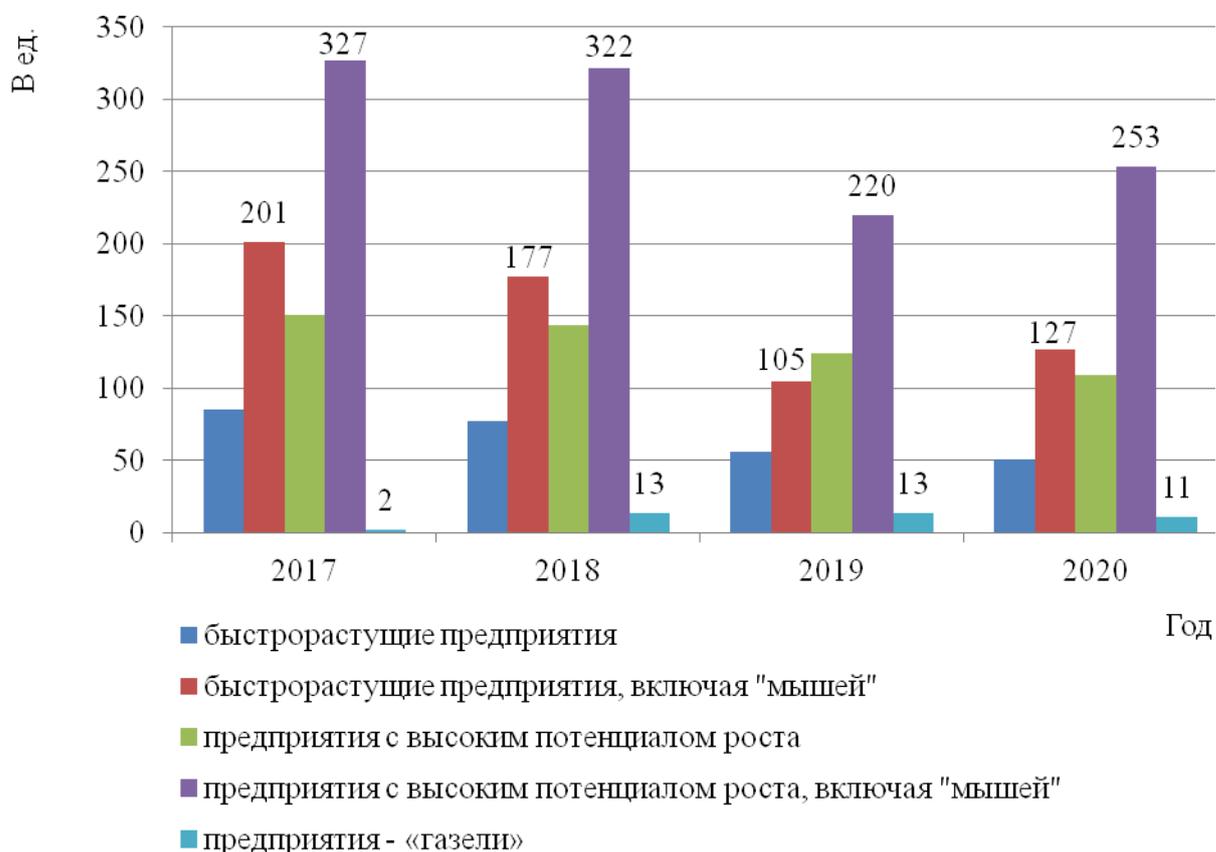


Рис. 2 - Динамика численности растущих предприятий Амурской области по численности персонала за 2017 – 2020 гг.

Выделяются следующие виды быстрорастущих предприятий [2]:

1) быстрорастущие предприятия – это предприятия, которые за последние три года фиксируют прирост численности работников или выручки более, чем на 20 % в год;

2) предприятия с высоким потенциалом роста – включают предприятия, у которых прирост рассматриваемых показателей отмечается более 10 % в год и сохраняется не менее 3-х лет;

3) «газели» представляют собой предприятия, с приростом показателей более 20 % в год, при этом уточняется, что возраст таких предприятий должен быть 4 или 5 лет;

4) «мыши» - это предприятия, у которых численность работников является минимальной и колеблется от 5 до 10 чел.

Повышенное внимание к быстрорастущим предприятиям появилось недавно. Американский ученый Д. Берч назвал предприятия - «газелями», если рост объема продаж превышает 20 % и первоначальный объем продаж товаров рассматривается от стоимости в 100 тыс. долл. в год. [4, с. 19]. Одним из первых российских ученых, который исследовал тенденции российских быстрорастущих фирм является А.Ю. Юданов [1, с. 232]. Он выполнил анализ быстрорастущих предприятий за период 1999-2006 гг. Итоги проведенного исследования показали, что российские предприятия-газели характеризуются теми же особенностями, которые характерны для иностранных компаний. Единственной разницей является доля быстрорастущих предприятий в России, которая в 2-3 раза выше, чем в зарубежных странах.

В структуре активных предприятий Амурской области доля быстрорастущих занимает небольшой удельный вес – в среднем за 4 года 5,61 %. Удельный вес быстрорастущих предприятий за рассматриваемый период колебался с 6,31 % в 2017 г. до 5,19 % в 2020 г.

Среди растущих предприятий высокая доля приходится на предприятия с «высоким потенциалом роста, включая предприятия-«мыши». В 2020 г. доля таких предприятий равна 4,59 %.

Важно отметить, что за 4 года количество растущих предприятий Амурской области уменьшилось по всем видам быстрорастущих предприятий. Исключение составили предприятия-«газели». В частности, в 2020 г. по сравнению с 2017 г. число быстрорастущих предприятий снизилось на 40 %, быстрорастущих предприятий, включая предприятия-«мыши» – на 36,82 %, предприятий с высоким потенциалом роста – на 27,81 %, предприятий с высоким потенциалом роста, включая предприятия-«мыши» – на 22,63 %.

Более приспособленными к внешней среде, в частности, к пандемии ковид-19, оказались предприятия газели. Их количество выросло с 2 ед. в 2017 г. до 13 ед. в 2020 г. или в 5,5 раза.

Динамика количества растущих предприятий Амурской области по товарообороту за 2017 – 2020 гг. выглядит более оптимистично (рис. 3). Все виды быстрорастущих предприятий показывают их неуклонный рост с 2017 г. по 2019 г. В 2020 г. численность быстрорастущих предприятий резко снизилась. Наибольшее снижение численности предприятий наблюдается по газелям – на 67,65 % в 2020 г.

Таким образом, отмечается существенное снижение предпринимательской активности быстрорастущих предприятий в регионе. Приток новых предпринимателей в бизнес достаточно слабый. Влияние предпринимательской активности на конкурентоспособность Амурской области в последние годы снизилось.

Именно быстрорастущие предприятия благодаря высоким темпам роста выручки, обеспечения занятости населения, формирования доходной части бюджета являются опорным механизмом формирования конкурентоспособности региона. Создание благоприятных условий для развития быстрорастущих организаций должно стать первоочередной задачей региональных органов власти.

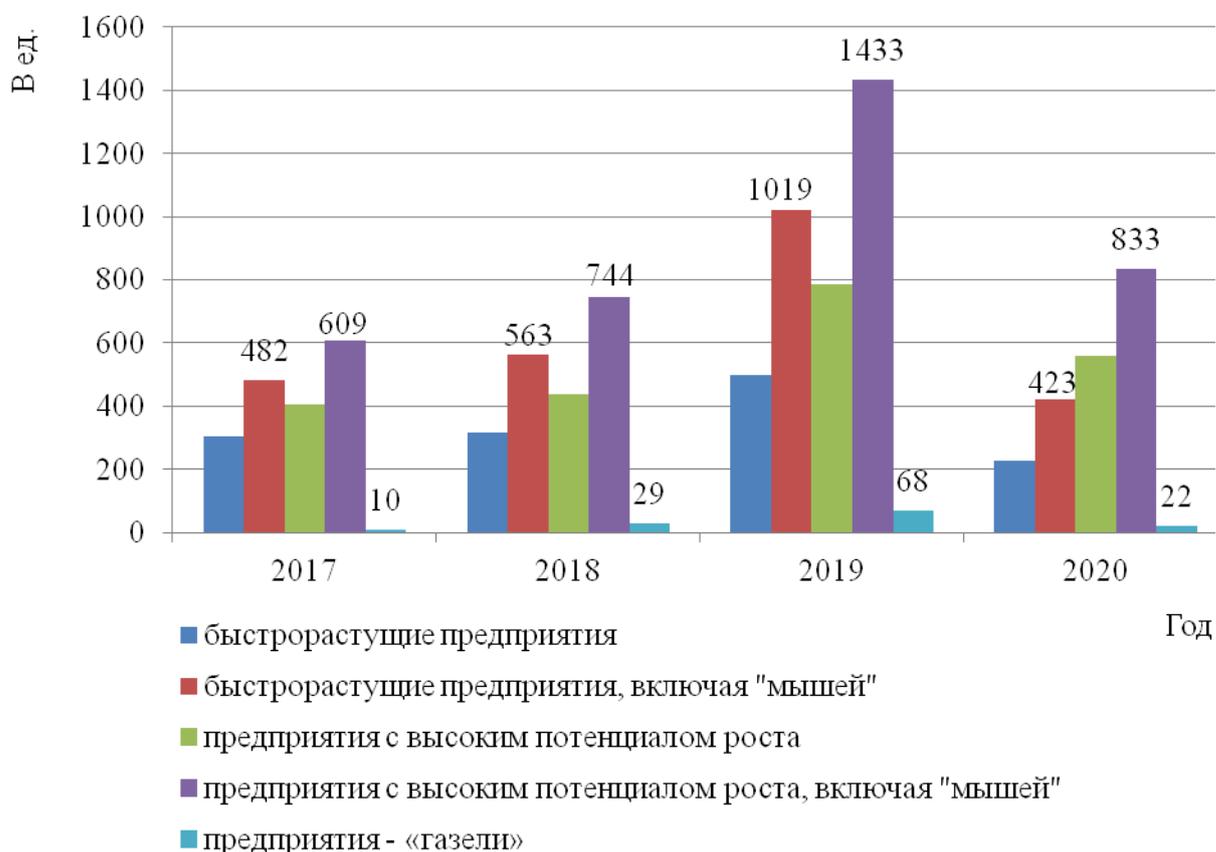


Рис. 3 - Динамика численности растущих предприятий Амурской области по товарообороту за 2017 – 2020 гг.

#### Список использованной литературы:

1. Плетнев Д. А., Наумова К.А. Особенности быстрорастущих компаний в российской промышленности // Вестник Челябинского государственного университета. - 2020. - № 11 (445). Экономические науки. Вып. 71. - С. 231-237.
2. Официальная статистическая методология формирования показателей бизнес-демографии (в части юридических лиц). - <https://rosstat.gov.ru/folder/14036>
3. Институциональные преобразования в экономике. Показатели предпринимательской активности предприятий по субъектам Российской Федерации. - <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/33PW8E90/bush-dem4.html>

4. Олевский Г. Вклад быстрорастущих предприятий в решение проблем занятости // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2015. - № 3. - С. 18-27.

ББК 65.30

## **ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*А.Б. Вишнякова, А.А. Янкин*

*Самарский государственный экономический университет*

В данной статье рассмотрены понятия цифровой экономики и цифровизации, их роль в промышленном секторе России, выявлены и проанализированы проблемы и возможные перспективы развития цифровой трансформации. Определены факторы, сдерживающие введение новых цифровых технологий на отечественных промышленных предприятиях. Предложены варианты решения найденных проблем. Проведено сравнение России с зарубежными странами-лидерами цифровизации.

Цифровизация быстро проникает во все сферы экономики, ещё в 1995 г. информатик Николас Негропonte предложил концепцию цифровизации и описал термин «цифровая экономика», он отметил недостатки классических товаров в их «физической» форме и преимуществах трансформации экономики, таких как виртуальность, мгновенный глобальный доступ к интернету, «невесомость» товаров [5], а в 2016 году Клаус Шваб ввел в массовое пользование термин «Индустрия 4.0», который теперь является синонимом Четвёртой промышленной революции и подразумевает полностью автоматизированное производство. Клаус Шваб считал, что 3-я промышленная революция проходила во второй половине двадцатого века и её последний «этап» проходил в 90-е годы, когда началось распространение сети интернет по всему миру. И если до этого ценилось умение находить информацию, то сегодня у нас имеется настолько много данных, что теперь ценится способность вычленять нужную информацию из всего массива данных. Для удовлетворения данной потребности люди опосредованно, при помощи машинного обучения, анализируют большие данные. По его же мнению, четвёртая промышленная революция будет характеризоваться мощным технологическим прорывом: беспилотные автомобили, автоматизация и роботизация производства, использование искусственного интеллекта в потребительских товарах. И сегодняшние перемены не являются продолжением третьей революции, это начало четвёртой.

Официально в Российской Федерации впервые дали определение цифровой экономике в указе Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г.: «Цифровая экономика - хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования

позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг» [2]. Тогда был сделан первый политический шаг к цифровой трансформации экономики, но реальное начало развития цифровой экономики наступило не так давно, а именно 4 июня 2019 г., когда Правительство России разработало и утвердило программу «Цифровая экономика Российской Федерации» на национальном уровне [3]. Основными задачами которой являются: повышение уровня денежных инвестиций в цифровую экономику; организация стабильной, безопасной, доступной для всех предприятий и домохозяйств информационно-коммуникационной инфраструктуры; использование преимущественно проприетарного программного обеспечения.

5 августа 2020 года Росстандарт утвердил первые стандарты цифровой промышленности в России [4]. Стандарты ориентированы на эффективное внедрение цифровых технологий, их развитие и совместимость. Это ещё один шаг на пути к активному внедрению цифровых технологий в промышленный сектор.

Понятие цифровизации промышленности заключается в введении инновационных технологий и воздействии на них посредством программного обеспечения через цифровые устройства, то есть мы перешли от «аналогового» взаимодействия к «цифровому». По сути, в следствии процесса цифровой трансформации сегодня у продуктов, оборудования появилось новое свойство – опосредованное управление. Мы можем через приложение, сайт, используя облачные технологии управлять оборудованием, рабочими процессами, отдавать инструкции или получать обратную связь в виде информации.

Цифровая трансформация сегодня – это не просто глобальный тренд, а необходимость и ключ к успеху предприятия в условиях конкурентной борьбы, она позволит снизить издержки и повысить производительность труда. Предпосылками для трансформации стали снижение стоимости информационных технологий, а также увеличение доли задействованных информационно-коммуникационных технологий на предприятиях (см. табл. 1). [0]

Таблица 1

Использование ИКТ в организациях России (в процентах от общего числа организаций)

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Интернет	85,3	85,7	86,1	89,5
Широкополосный интернет	78,9	80,5	81,6	86
Серверы	53,8	56,7	55,5	59,9
Веб-сайт	41,4	43,4	44	48,7
Облачные сервисы	18,4	20,5	22,6	27,1

В России достаточно развитый и доступный интернет, но в сравнении с такими лидерами цифровизации как Великобритания, Германия, Финляндия и другими, у нас слишком слабо задействованы информационные технологии в организациях и этот факт создаёт заметный разрыв между нашей, развивающейся страной и развитыми странами (см. рис. 1). В итоге, согласно исследованию НИУ ВШЭ [0], по индексу цифровизации бизнеса мы находимся на 29 месте, но не стоит забывать, что та же Финляндия ещё в 2015 году хоть и являлась одним из лидеров цифровизации, но её развитие уже тогда сильно замедлилось [6] и на 2018 год она занимает 1 место по индексу цифровизации бизнеса. Германия и Великобритания тоже начинают замедляться в развитии. Не мало важно и то, что Россия начала свой путь цифровой трансформации совсем недавно и мы конечно же будем отставать от большинства лидирующих стран, но у нас есть перспективы роста, только за один год с 2017 по 2018 наш индекс вырос на 3 пункта (с 28 до 31), когда у других развивающихся стран за тот же промежуток времени он составил один пункт.

Таким образом, опираясь на представленный ниже рисунок, становится понятно, что российские предприятия используют не все доступные им на сегодняшний день цифровые ресурсы.

На сегодня по уровню цифровизации промышленности Россию относят к стремительно развивающимся странам, таким как Мексика, Малайзия, Турция и другие, но пока уровень цифровизации в стране находится на низком уровне и сильно отстаёт от таких лидеров стран мира как Великобритания, ОАЭ, Финляндия и других. [6]

Скорость цифровой трансформации напрямую зависит от уровня экономики и степени вовлечённости государства. Так для многих стран с развитой цифровой экономикой характерно наличие масштабных национальных программ по цифровизации промышленности, к примеру, в Германии – это «Индустрия 4.0», в США – «Повестка дня цифровой экономики».

Плотность российской роботизации намного ниже средней по миру. В 2016 году «International Federation of Robotics» провели исследование [10] благодаря которому получили среднемировой показатель равный 74 роботам на 10 000 сотрудников в промышленном секторе, когда в России он составил 3 робота на 10 тысяч сотрудников.

Из этого можно сделать вывод, что активное развитие цифровой трансформации невозможно без серьёзной поддержки государства, в особенности без национальных программ поддержки и нормативно-правового регулирования данного направления.

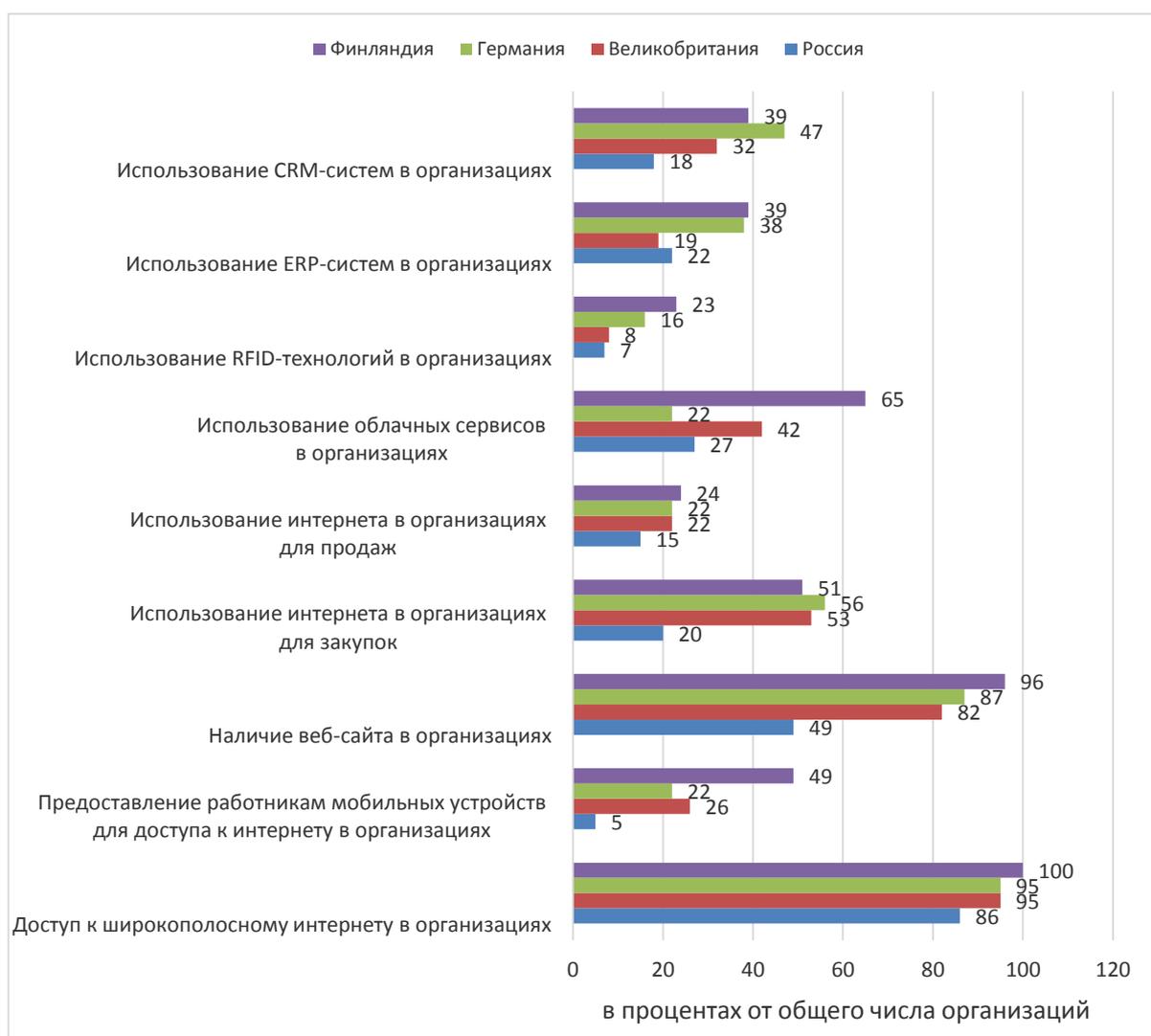


Рисунок 1 - Использование ИКТ в организациях по странам за 2018 год

Согласно исследованию «Deloitte» [7] основными преградами для развития предприятий являются рост производственных затрат, физическая изношенность и моральное устаревание оборудования, а также применение изживших себя технологий и недостаток кадров необходимой квалификации. (см. рис. 2). Проблема с изношенностью оборудования подтверждается и статистикой Росстата, согласно которой степень износа основных фондов в 2019 году составила 49,7% [9].

Становится очевидно, что цифровизация промышленности зависит как от собственных и заёмных ресурсов организации, так и от финансового бюджетирования государством. Мы считаем, что низкий уровень инвестиций в цифровизацию это один из главных замедляющих факторов, как со стороны частных предприятий, так и со стороны государства.

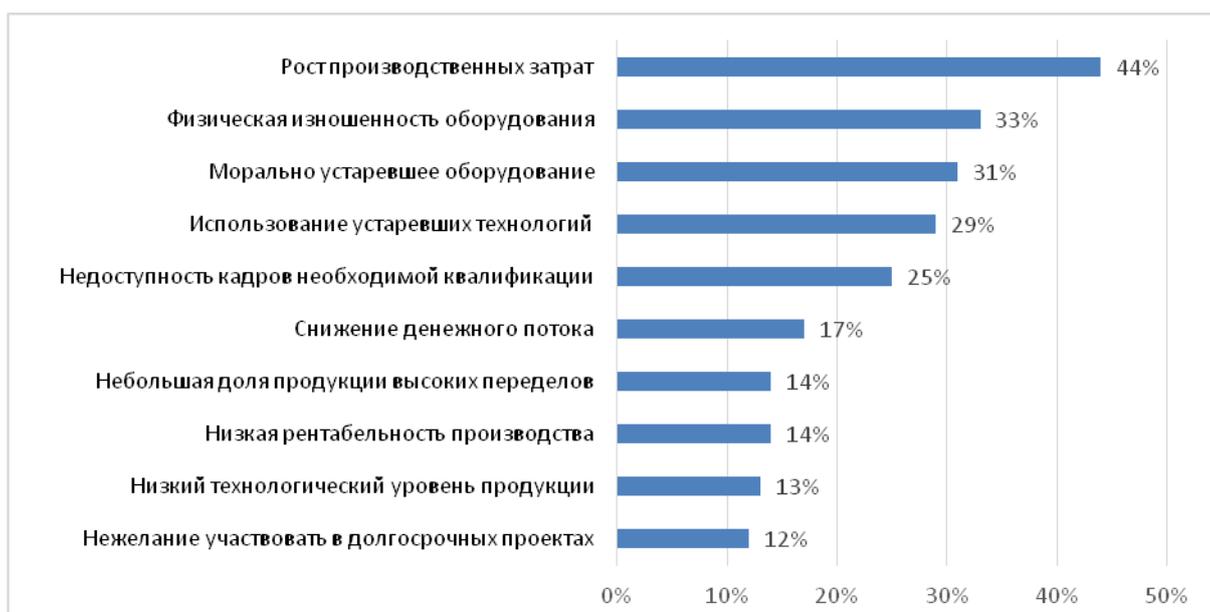


Рисунок 2 - Барьеры компаний производственного сектора

Важно также отметить, что в ходе исследования направления стратегического развития компаний, большинство представителей промышленного сектора отметили такие приоритетные направления, как техническое перевооружение и модернизация производства (56%), внедрение передовых технологий и инноваций (55%), но при этом НИОКР проводили только 31% предприятий, затраты на который составили 4,7% от объема выручки. Государству стоит увеличить инвестиции НИОКР в сфере цифровых технологий промышленного сектора, упростить процедуры получения субсидий.

Благодаря исследованию были выявлены наиболее популярные и перспективные цифровые технологии для внедрения в российские предприятия. Основными планируемыми технологиями оказались Smart-производство, полная автоматизация цепочки бизнес-процессов и технологии энергосбережения. Стоит заметить, что чуть менее половины организаций планирует внедрить большие данные и машинное обучение, роботизацию бизнес-процессов, предиктивный анализ, хотя на текущий момент их внедрили лишь 14-16% компаний (см. рис. 3).

Самое значимое сдерживающее влияние на введение инновационных цифровых технологий в промышленности оказывает несовместимость передовых технологий с нынешним оборудованием и недостаток финансирования (см. рис. 4).



Рисунок 3 - Внедрение передовых инновационных технологий



Рисунок 4 – Сдерживающие факторы

Согласно исследованию «KPMG» [11] из всех опрошенных ими компаний 63% сказали, что они уже имеют программу по цифровизации

бизнес-процессов, однако зачастую предприятия под этим подразумевают, что у них есть реализуемый краткосрочный пилотный проект, а не средне- или долгосрочный план цифровизации. Крупные компании в рамках пилотных проектов тестируют цифровые технологии, перед масштабным внедрением, на отдельном бизнес-процессе, цехе и т.д., и только протестировав и оценив эффективность внедряемого решения переходят к следующему этапу – масштабной реализации.

Также у 84% опрошенных отсутствует выделенная должность руководителя цифровизацией на уровне всей компании. Из 84% у 40% просто нет похожих должностей, а у 44% существует схожий функционал, но он не закреплён за одной должностью.

Остро стоит вопрос с угрозой сокращения количества рабочих мест из-за развития технологий, ведь оборудование постоянно совершенствуется, становится «умнее» и автономнее. Останется ли вообще для человека работа, когда глобальный процесс цифровизации производства завершится? Почти половина руководителей из России и 2/3 в мире считают, что нет и в течение следующих пяти лет технологии скорее создадут большее количество рабочих мест, чем сократят их [11].

Подводя итоги, можно сказать, что на сегодняшний день Россия отстаёт от лидирующих стран в развитии цифровой трансформации промышленности. Основными барьерами на этом пути являются сильная изношенность основных фондов из-за чего растут производственные затраты, что, кстати, создаёт ещё одну серьёзную преграду, нехватка квалифицированных кадров, недостаточность финансирования, слабая нормативная база.

Необходимо преодолеть рассмотренные нами в тексте преграды для сокращения цифрового разрыва с лидирующими странами. Россия уже начала делать первые шаги в этом направлении, была разработана национальная программа развития цифровой экономики [3]; начало формироваться нормативно-правовое регулирование цифровизации, появились первые стандарты [4], всё это зачатки будущей законодательной базы в сфере цифровой экономики.

Следует улучшить государственную инвестиционную политику и хоть одной из целей национальной программы является увеличение инвестиций в цифровую экономику не менее чем в 3 раза по сравнению с 2017 годом, это всё ещё ниже инвестиций развитых стран в долевого отношении ВВП.

Кроме того, стоит упростить процедуру получения субсидий от государства для промышленных предприятий на развитие цифровых технологий, это простимулирует их на обновление основных фондов.

От компаний требуются более решительные действия. Необходимо развивать культуру инноваций, прообразом которых должны выступать успешные цифровые промышленные предприятия.

Следует также переходить от внедрения набора пилотных проектов на отдельные процессы производства к масштабным реализациям цифровых трансформаций на уровне всей компании. Стимулом, опять же, для нерешительных организаций могут послужить успешные примеры масштабного внедрения цифровых технологий в российских промышленных компаниях.

Не менее важным аспектом является развитие отечественных технологий и программного обеспечения. Использование проприетарных российских технологий поможет решить проблему несовместимости передовых технологий с имеющимся оборудованием, уменьшит затраты на цифровизацию, снизит зависимость наших промышленных предприятий от зарубежных цифровых технологий и программного обеспечения.

#### Список использованной литературы:

1. Цифровая экономика: 2020 : краткий статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишнеvский, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 112 с.
2. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы».
3. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. № 7
4. «ЦИФРОВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ ПОЛУЧИЛА ПЕРВЫЕ СТАНДАРТЫ». [Электронный ресурс] URL: [https://minpromtorg.gov.ru/press-centre/news/#!/cifrovaya\\_promyshlennost\\_poluchila\\_pervye\\_standarty](https://minpromtorg.gov.ru/press-centre/news/#!/cifrovaya_promyshlennost_poluchila_pervye_standarty)
5. Being Digital / Nicholas Negroponte; New York – Alfred A. Knopf, Inc., 1995. – 243 pages.
6. «Самые цифровые страны мира». [Электронный ресурс] URL: <https://hbr-russia.ru/innovatsii/trendy/p23271>
7. «Обзор производственного сектора в России — 2019». [Электронный ресурс] URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/162/162feee8471665a1011375392984aa08.pdf>
8. Информационное общество в Российской Федерации : статистический сборник / К. Э. Лайкам, Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, О. Ю. Дудорова и др.; Росстат, Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2017. – 328 с.
9. «Степень износа основных фондов, по отраслям экономики, в т.ч. по относящимся к высокой, средней и низкой степени технологичности». [Электронный ресурс] URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11189>
10. «Robot density rises globally». [Электронный ресурс] URL: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robot-density-rises-globally>

11. «Цифровые технологии в российских компаниях». [Электронный ресурс] URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2019/01/ru-ru-digital-technologies-in-russian-companies.pdf>

ББК 65.27

## **СТРАХОВОЙ РЫНОК РФ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19**

*Л.Н. Мулендеева, А.В. Глотова*

*Самарский государственный экономический университет*

Пандемия COVID-19 поспособствовала возникновению кризисной ситуации в экономике многих стран мира. Большинство отраслевых рынков разных государств попали в ситуацию, при которой их функционирование было либо невозможно, либо приносило огромные убытки. В данной работе будет рассмотрен рынок страхования РФ в условиях пандемии COVID-19. Будет проведен анализ динамики российского рынка страхования, как в целом, так и в разрезе страховых компаний и видов страхования. Затем будут выявлены положительные и отрицательные тенденции данного отраслевого рынка и сделаны выводы по функционированию страхового рынка РФ в условиях 2020 года.

Ключевые слова. Страховой рынок, страховая премия, страховой взнос, инвестиционное страхование жизни, накопительное страхование жизни, пандемия.

Российская экономика, обладающая рыночной структурой, нуждается в стабильной системе страхования. Страховой рынок РФ, образовавшийся в 1991 г., претерпел множество изменений в результате кризисов 1998, 2008 гг. и санкций со стороны Евросоюза и США. В настоящее время состояние рынка страхования следует считать нестабильным по причине того, что большинству страховых компаний приходится быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям экономики и мировых отношений, а также оценивать риски своих потребителей в изменяющихся условиях рыночной конъюнктуры.

На рисунке 1 представлена динамика ключевых показателей развития рынка страхования РФ в период с 2004 по 2020 гг.

По данным, представленным на диаграмме, можно сделать вывод о положительной динамике развития рынка страхования, об активном росте объемов страховых премий и плавном увеличении объемов страховых выплат. Так, в условиях экономического кризиса 2008 г. наблюдалось снижение страховых премий, однако уже к 2011 г. ситуация стабилизировалась и объемы страховых премий продолжили свой рост.

После начала пандемии COVID-19 множество отраслей экономики пришло в упадок, однако, как видно по рисунку 1, на рынке страхования наблюдается тенденция роста показателей по сравнению с предыдущими годами.

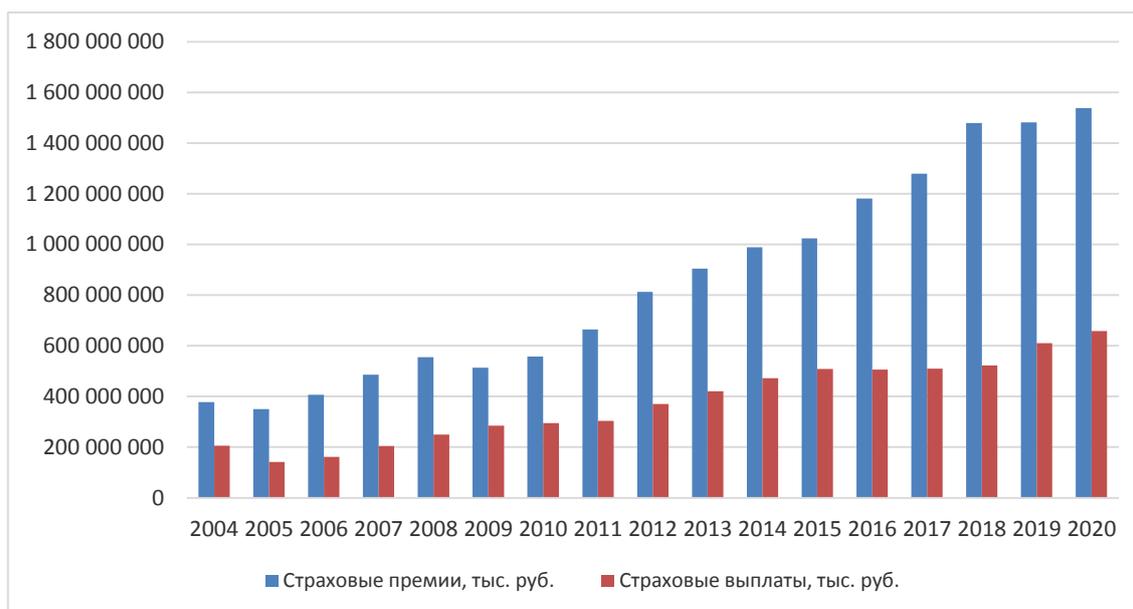


Рис.1. Показатели российского рынка страхования в 2004-2020 гг. [2, 4]

При более детальном рассмотрении динамики страховых премий и страховых выплат можно говорить о том, что в 2020 г. наблюдается рост страховых премий на 4 % и достигает 1,5 трлн руб., что составляет около 1,5 % ВВП РФ. Рассматривая динамику внутри года, можно заметить её неравномерность. Это связано с нестабильностью экономической ситуации в стране и в мире. В I квартале наблюдается рост страховых премий и снижение страховых выплат, что свидетельствует о положительной динамике отраслевого рынка, но уже во II квартале, во время действия наиболее строгих ограничительных мер, было видно сокращение объемов страховых премий. К III кварталу, благодаря постепенному ослаблению ограничительных мер, рост стал близок к уровню I квартала, но произошло замедление в IV квартале.

Так, на конец 2020 г. наблюдается рост выплат по договорам страхования на 8 % (659 млрд руб.). Минимум по объемам выплат был выявлен во втором квартале 2020 года, где он снизился на 6 %. Это было связано с минимизацией активности практически во всех сферах деятельности граждан в период строгих ограничительных мер, что привело к сокращению страховых ситуаций.

Основным критерием роста выплат по страховому договору составили выплаты по завершившимся полисам ИСЖ (инвестиционного страхования жизни). Также увеличение объема выплат связано с ослаблением курса рубля на мировом рынке, который в свою очередь влияет на сегменты рынка, непосредственно связанные с курсовой динамикой [3].

Прибыль по операциям страхования по итогам 2020 г. немного возросла и составила 247,5 млрд руб. Данный рост зависит от роста доходов от инвестиционной деятельности, а точнее в результате переоценки валютных

активов. Но при росте страховой прибыли наблюдается снижение результатов от страховой деятельности.

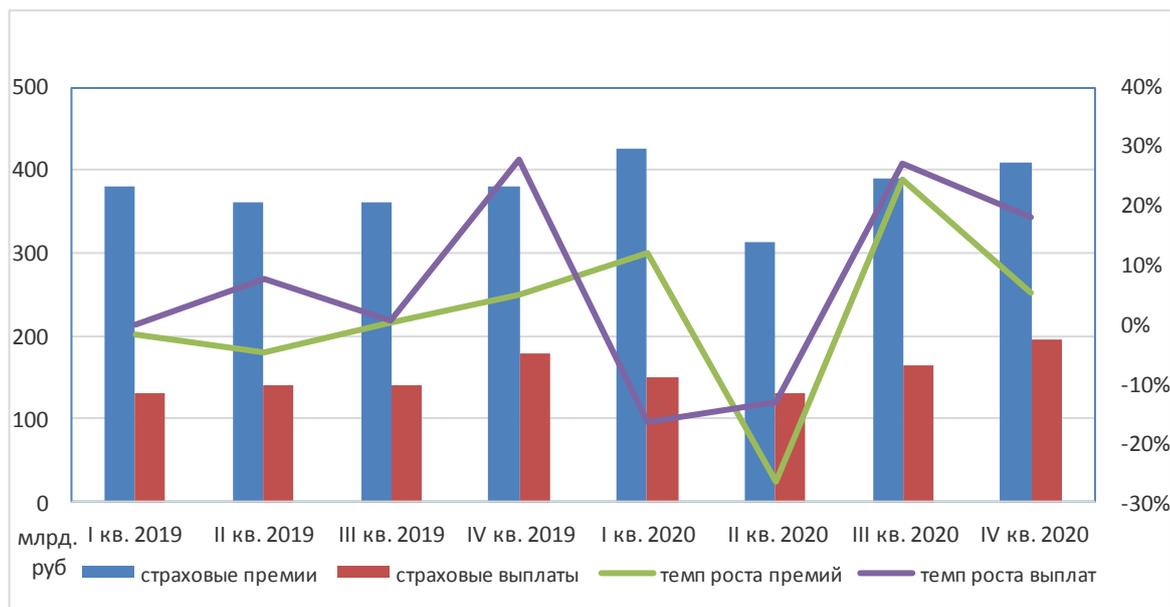


Рис.2. Динамика основных показателей страхового рынка России в 2019-2020 гг. [2]

При всех экономических потрясениях 2020 г. рынок страхования в России смог модифицировать уровень оказания страховых услуг населению. Таким образом, при введении ограничительных мер возросла потребность оказания услуг страхования удаленно, без посещения страховых центров и офисов. Поэтому страховые компании стали активнее внедрять и развивать системы мобильных приложений, которые включают в себя:

- сервисы онлайн записи и консультации клиентов по страховым случаям;
- предстраховой осмотр имущества;
- сервисы урегулирования убытков, телемедицины, телематики и т.д.;
- развитие системы страховых подписок – пропорциональная оплата страховых услуг организации на определенный срок (месяц, квартал, год и т.д.);
- внедрение больших баз данных;
- внедрение, развитие и использование искусственного интеллекта при оказании страховых услуг [1].



Рис.3. Структура рынка страхования РФ по видам страхования в 2020 г. [4]

Цифровизация услуг страхования в РФ позволила данной отрасли стабильно пережить кризисное время и развить систему индивидуализации страховых тарифов для потребителей, что хорошо скажется на привлечении новых клиентов в отрасль.

Структура рынка страхования по видам страхования и его динамика в 2020 г. по отношению к 2019 г. приведена на рисунках 3, 4.

Доминирующими видами страхования на страховом рынке РФ является страхование жизни, ОСАГО, ДМС и страхование от несчастных случаев и болезней.

Как и в предыдущие годы, наибольшей популярностью в сфере страховых услуг обладает автострахование: КАСКО и ОСАГО. В сумме они занимают 26 % рынка и имеют совокупный сбор 354 млрд руб.

Страхование жизни, которое включает в себя ИЖС, НЖС (накопительное страхование жизни) и страхование жизни заемщика, имеет совокупный сбор 18 млрд руб. и его прирост в 2020 г. составил 6 % в соотношении с 2019 г.

Также положительной динамикой можно охарактеризовать добровольное страхование имущества юридических лиц (ЮЛ). Сборы на данный вид страхования составили 113 млрд руб., а прирост по сравнению с 2019 г. – 10%. Однако страхование имущества ЮЛ показало отрицательную динамику: сборы снизились более чем на 249 млн руб. и составили 71,5 млрд руб.

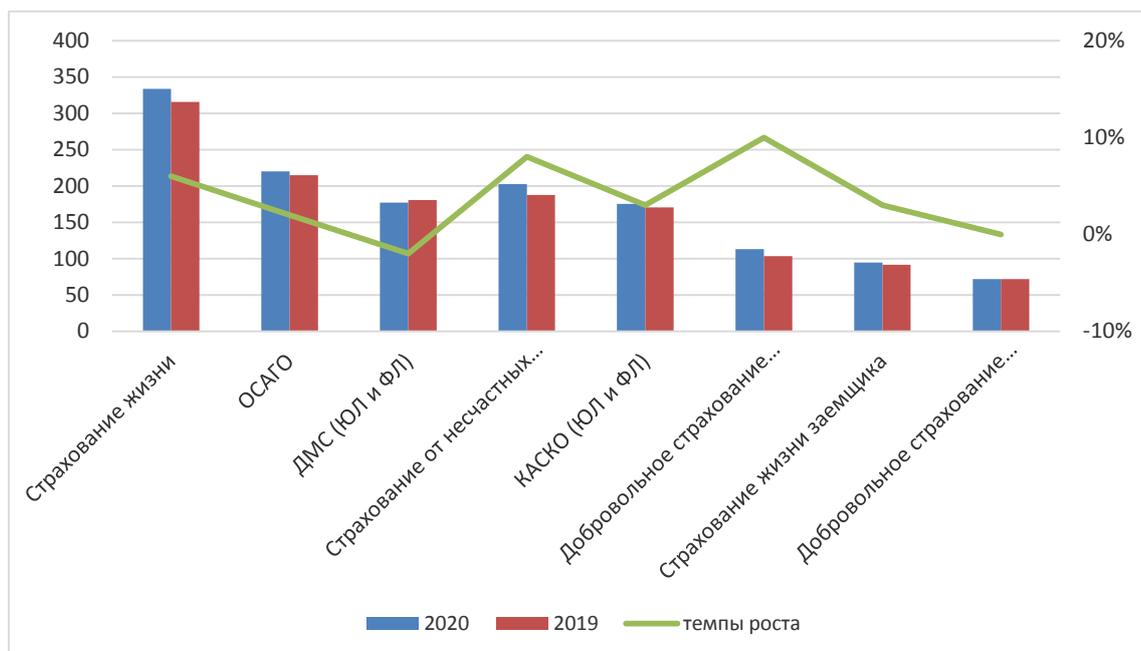


Рис. 4. Динамика объемов страховых премий по видам страхования в 2019-2020 гг. [4]

Тенденцию к снижению сборов показывает добровольно медицинское страхование – 177 млрд руб. (минус 2 %). Данные показатели обусловлены введением ограничительных мер в результате пандемии и закрытием туристических границ многих государств. В свою очередь, сборы по страхованию от несчастных случаев и болезней возросли на 8 % и составили 202 млрд руб.

При анализе структуры рынка страхования в разрезе крупнейших страховых компаний (рисунок 5) стоит отметить, что ТОП-10 страховых групп РФ суммарно собрали 1,3 трлн рублей в 2020 г., что на 58,4 млрд рублей превышает 2019 г. (+5%). Сборы от 10 компаний составляют 82% от общих сборов данной отрасли.

Так, доминирующей группой компаний на рынке страхования РФ по состоянию на 2020 г. является СОГАЗ, которая регулирует 29 % всего рынка. За ней следуют Альфа Страхование с 16 % рынка, Сбербанк страхование – 10 %.

При анализе динамики объема собранных премий (рисунок 6) стоит отметить, что наибольшим ростом в стоимостном и процентном объеме обладает группа компаний Альфа Страхование: объем страховых сборов в 2020 г. составляет почти 199,8 млрд руб., что на 22 % превышает показатели 2019 г. Самой отрицательной динамикой обладает Сбербанк страхование: по сравнению с 2019 г. объем страховых премий компании снизился на 26 % и составил 127,4 млрд руб.

Таким образом, исходя из вышеперечисленного, можно сделать ряд выводов.

Страховой рынок РФ в условиях пандемии COVID-19 сохранил позиции 2019 г. и даже имел прирост объемов страховых премий. Однако имела место неравномерная квартальная динамика, которая изменялась вместе с ситуацией на уровне мировой экономики.

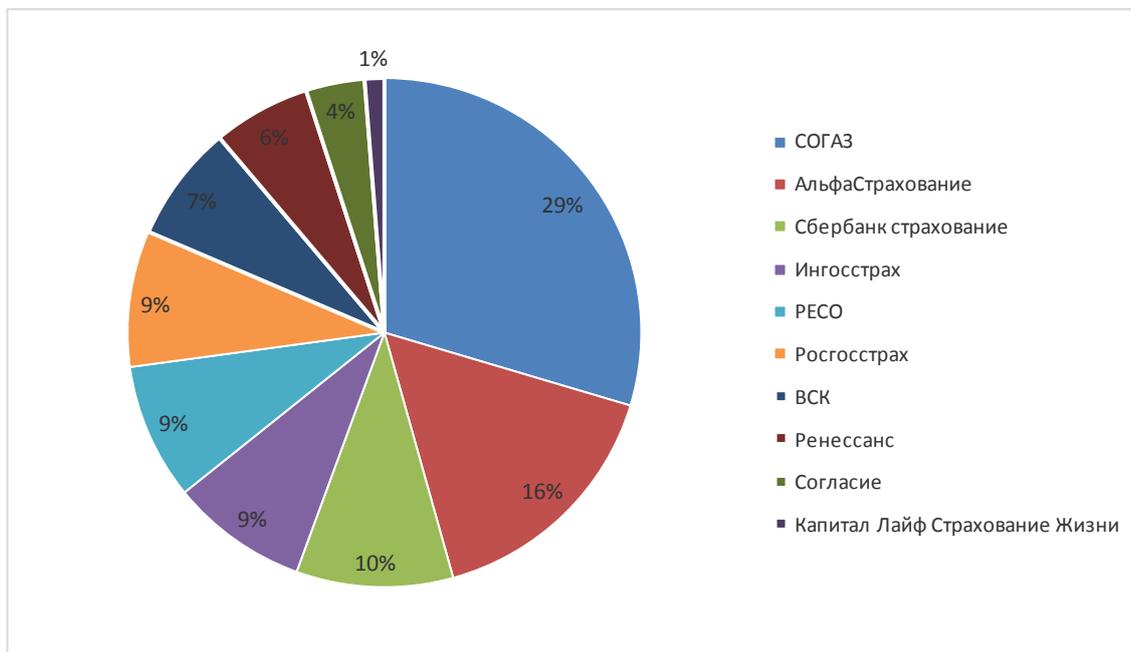


Рис. 5. Структура рынка страхования России по доминирующим на рынке группам компаний в 2020 г. [4]

Основой роста в 2020 г. стали взносы по НСЖ и кредитное страхование, поддержку которому оказало смягчение процедуры оформления ДКП (договора купли-продажи) и запуск льготных программ ипотечного кредитования.

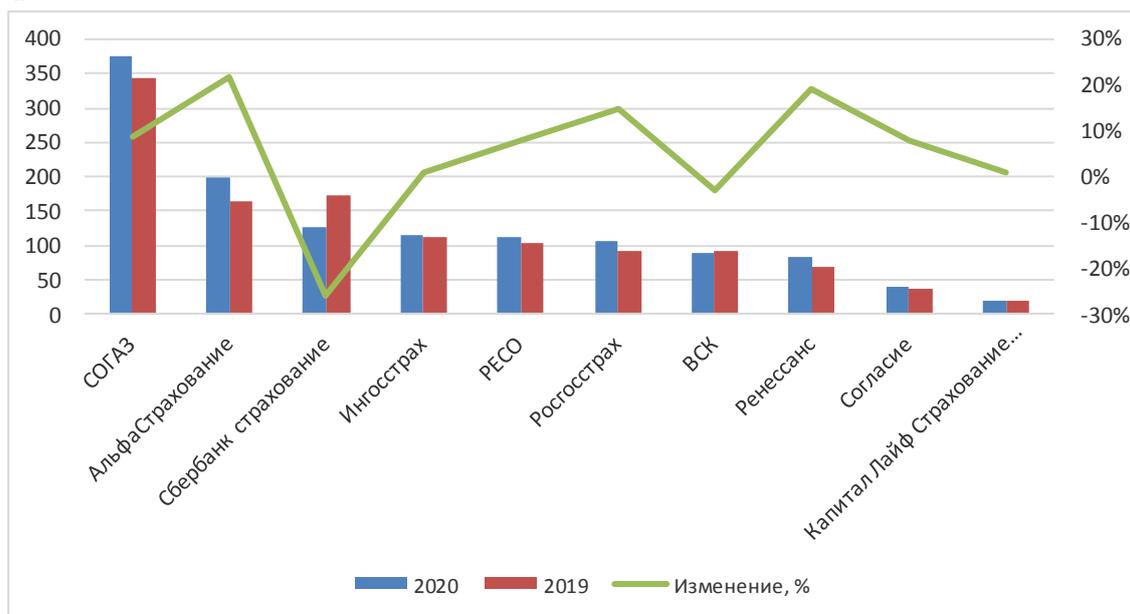


Рис. 6. Динамика объемов страховых премий по группам компаний в РФ в 2020 г. [2]

Благодаря ограничительным мерам в условиях пандемии COVID-19 стал активнее развиваться процесс цифровизации, как рынка страхования, так и финансового рынка в целом, что дало толчок внедрению множества новых технологий в данную отрасль экономики.

В заключение ко всему вышесказанному хочется отметить, что перспектива развития страхового рынка в России будет зависеть от темпов и способов восстановления экономики после кризиса, связанного с эпидемиологической ситуацией в мире, также от доходов населения и страны и способности отрасли адаптироваться к новым условиям экономики в целом [3].

#### Список использованной литературы:

1. Брызгалов, Д.В. Перспективы цифровизации страхового дела в России [Текст] / Д.В. Брызгалов, Ю.В. Грызенкова, А.А. Цыганов // Финансовый журнал. – 2020. Т. 12. - № 3. - С. 76–90. - DOI: 10.31107/2075-1990-2020-3-76-90.
2. Calmins.com: Итоги и анализ страхового рынка России за 2020 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://calmins.com/itogi-i-analys-strahovogo-rynka-rossii-za-2020-god/> (дата обращения 19.04.2021).
3. Огородникова, Е.К. Рынок страхования в условиях пандемии [Текст] / Е.К. Огородникова, М.Ф. Гриднев // Эпоха науки. – 2020. - №23. - С. 102-123. - DOI: 10.24411/2409-3203-2020-12330.
4. Центральный банк Российской Федерации 2021. Обзор ключевых показателей деятельности страховщиков. – 2020. - № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://cbr.ru/Collection/Collection/File/32073/review\\_insure\\_20Q4.pdf](https://cbr.ru/Collection/Collection/File/32073/review_insure_20Q4.pdf) (дата обращения 19.04.2021).

ББК 65.9(2Рос)-98

## **ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕССА В ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Д.А. Завьялова*

*БПОУ Омской области «Омский автотранспортный колледж»*

Процедура осуществления бюджетного процесса в Омской области регламентирована региональным законодательством в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации. В целях определения уровня его организации Правительством Омской области утвержден порядок оценки качества осуществления бюджетного процесса. В настоящей статье проведен анализ результатов мониторинга исполнения местных бюджетов за 2019 год и выявлены основные проблемы, возникающие при организации бюджетного процесса в Омской области.

Бюджетный процесс в Омской области регулируется в соответствии с Законом Омской области от 10.05.2011 № 1346-ОЗ «О бюджетном процессе в

Омской области» [1]. Исполнение областного бюджета обеспечивается Правительством Омской области.

В рамках осуществления мероприятий по повышению уровня организации бюджетного процесса в муниципальных образованиях Правительством Омской области утвержден Порядок проведения его оценки.

Оценка проводится Министерством финансов Омской области в соответствии с утвержденным приказом от 28.04.2010 № 26 [5] по перечню показателей, характеризующих качество организации бюджетного процесса, и предполагает, с одной стороны, мониторинг качества его организации, с другой – сравнение его в динамике.

При расчете показателей используется информация, предоставленная муниципальными образованиями в Министерство финансов Омской области, а также данные статистической отчетности. Результаты проведенной оценки размещаются на официальном портале Правительства Омской области [3].

Показатели сгруппированы по направлениям, отражающим отдельные элементы качества организации и осуществления бюджетного процесса в муниципальных образованиях Омской области.

Показатели, используемые при расчете, разделены на 7 направлений (представлены в таблице 1).

В состав направления показателей соблюдения ограничений, предусмотренных бюджетным законодательством, включены, в том числе сведения о соблюдении размеров муниципального долга и расходов на его обслуживание, дефицита бюджета.

Показатели управления задолженностью консолидированного бюджета муниципальных образований Омской области включают в себя характеристику просроченной кредиторской задолженности местного бюджета, в частности индекс ее динамики, удельный вес в объеме налоговых и неналоговых доходов, а также размер задолженности по оплате труда и по муниципальным долговым обязательствам.

К показателям управления доходами местного бюджета отнесены сведения об исполнении налоговых и неналоговых доходов местного бюджета.

Показатели управления расходами бюджетов муниципальных образований Омской области содержат сведения о соблюдении нормативов заработной платы работников бюджетной сферы и содержания органов местного самоуправления; расходов на осуществление капитальных вложений и оказание муниципальных услуг (работ); эффективности выравнивания бюджетной обеспеченности поселений, входящих в состав муниципального района Омской области, и др.

Показатели, характеризующие уровень бюджетной дисциплины в муниципальных образованиях Омской области, отражают сведения о наличии ошибок и нарушений сроков при предоставлении в Министерство

финансов Омской области информации по вопросам планирования и исполнения местного бюджета.

Показатели, характеризующие состояние нормативно-правовой базы муниципальных образований Омской области в сфере бюджетного законодательства, предполагают наличие нормативных правовых актов, регламентирующих порядок планирования и исполнения бюджета.

Показатели, характеризующие степень прозрачности бюджетного процесса в муниципальных образованиях Омской области, содержат сведения о размещении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» нормативно-правовых документов и иной необходимой информации.

Таблица 1

Информация о направлениях показателей и их количестве согласно Порядку проведения оценки качества организации и осуществления бюджетного процесса в Омской области

№ п/п	Наименование направления показателей	Количество показателей, входящих в направление
1	Показатели соблюдения ограничений, установленных Бюджетным кодексом Российской Федерации	5
2	Показатели управления задолженностью (кредиторской задолженностью) консолидированного бюджета Омской области	4
3	Показатели управления доходами местного бюджета	4
4	Показатели управления расходами местного бюджета, бюджета муниципального района (городского округа) Омской области	14
5	Показатели, характеризующие уровень бюджетной дисциплины в муниципальном районе (городском округе) Омской области	15
6	Показатели, характеризующие состояние нормативно-правовой базы муниципального района (городского округа) Омской области в сфере бюджетного законодательства	7
7	Показатели, характеризующие степень прозрачности бюджетного процесса в муниципальном районе (городском округе) Омской области	9

Источник: составлено автором на основе [4].

Оценка уровня качества организации и осуществления бюджетного процесса определяется как отношение суммы оценок по каждому показателю к максимально возможной оценке показателей муниципальных образований.

На основании оценки уровня качества организации и осуществления бюджетного процесса по итогам года муниципальному образованию Омской области присваивается одна из трех степеней качества организации бюджетного процесса: I степень (высокий уровень), II степень (средний уровень), III степень (низкий уровень).

По результатам мониторинга, проведенного Министерством финансов Омской области в 2020 году, высокая (I) степень качества по итогам работы

за 2019 год присвоена Крутинскому муниципальному району (95,25 %), при этом в сравнении с 2018 годом наблюдается снижение на 1,15 %, и Калачинскому муниципальному району (94,96 %), которым «в качестве поощрения будет распределен трансферт в размере 3 млн. рублей» [2].

Низкая (III) степень качества присвоена Седельниковскому (84,22 %), Одесскому (83,67 %), Павлоградскому (82,11 %) и Омскому (79,79 %) районам.

Средняя (II) степень качества присвоена всем остальным муниципальным образованиям, при этом муниципальное образование город Омск в сравнении с 2018 годом незначительно снизило свои позиции (93,79 % в 2019 году против 93,31 % в 2018 году). Вместе с тем, следует отметить, что городу Омску с 2015 по 2017 годы присваивалась высокая степень качества.

В части исполнения показателей в рамках направления, заключающегося в соблюдении ограничений, установленных бюджетным законодательством, стоит отметить, что г. Омском, Москаленским и Горьковским районами привлечено заимствований больше, чем направлено на финансирование дефицита бюджета и погашение долговых обязательств. В отношении остальных показателей нарушений не установлено.

При анализе показателей, входящих в направление, связанное с управлением задолженностью консолидированного бюджета, необходимо выделить Муромцевский и Седельниковский районы, в которых наблюдается рост кредиторской задолженности. Ситуация в отношении остальных муниципальных образований в целом свидетельствует о взвешенной политике в области управления задолженностью.

Исследование показателей управления доходами местного бюджета позволило выявить несоблюдение Любинским районом отклонения в части исполнения налоговых и неналоговых доходов местного бюджета в сравнении с прогнозируемым объемом в результате допущения неточности при планировании доходов более чем на 20 %.

Кроме того, показатель динамики доходов бюджета от местных налогов не исполнен Исилькульским, Тюкалинским, Знаменским, Тарским, Большеуковским, Русско-Полянским, Большереченским, Нововаршавским, Любинским, Называевским, Таврическим, Одесским, Павлоградским, Омским районами в результате сокращения поступлений налоговых доходов по сравнению с 2018 годом.

В части управления расходами местных бюджетов следует отметить следующее.

Условия софинансирования расходов местного бюджета на выплату заработной платы работникам муниципальных учреждений не выполнены городом Омском.

Нормативы формирования расходов на оплату труда выборных должностных лиц местного самоуправления и содержание органов местного

самоуправления не соблюдены Одесским районом, в результате превышения установленного Правительством Омской области максимального размера расходов на указанные цели.

Также следует отметить, что Саргатским, Большереченским, Муромцевским, Усть-Ишимским районами не обеспечено соотношение размера бюджетных ассигнований на бюджетные инвестиции в форме капитальных вложений.

Выравнивание бюджетной обеспеченности поселений, входящих в состав Омского района, признано неэффективным вследствие превышения соотношения 3 наиболее обеспеченных поселений в расчете на одного жителя к 3 наименее обеспеченным.

Марьяновским районом превышен допустимый порог отклонения утвержденного объема расходов бюджета на 2019 год от объема расходов при его утверждении на первый год планового периода в 2018 году, в размере более чем на 30 %.

Отклонение объемов расходов бюджетов Знаменского, Большеуковского, Азовского, Черлакского районов в четвертом квартале 2019 года составило более чем 30 % от среднего объема расходов за первый, второй и третий кварталы 2019 года (без учета расходов, осуществляемых за счет субсидий, субвенций и иных межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение).

Кроме того, расходы бюджета Кормиловского района по уплате налога на имущество организаций и транспортного налога не соответствовали заявленной потребности в соответствующих расходах.

Анализ показателей, характеризующих уровень бюджетной дисциплины в муниципальных образованиях Омской области, показал следующее.

В информации, предоставляемой Большереченским, Черлакским, Павлоградским, Омским районами в Министерство финансов Российской Федерации, неоднократно допускались ошибки. Кроме того, Нововаршавским и Омским районами допускались ошибки при ведении сводной бюджетной росписи и кассового плана в программном комплексе «Единая система управления бюджетным процессом».

Омским районом допускались ошибки в применении кодов бюджетной классификации Российской Федерации при работе в программном комплексе «Единая система управления бюджетным процессом» в ходе исполнения бюджета.

В Одесском районе установлено наличие платежных поручений, зачисленных в качестве невыясненных поступлений на единый счет бюджета в части межбюджетных трансфертов.

В отношении показателей, характеризующих состояние нормативно-правовой базы и степень прозрачности бюджетного процесса в муниципальных образованиях Омской области, нарушений не выявлено.

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что в целом качество организации бюджетного процесса в Омской области оценивается как удовлетворительное. При этом имеющиеся нарушения свидетельствуют о допущенных неточностях при планировании и осуществлении расходов, что, в свою очередь, может являться следствием недостаточно эффективного контроля в муниципальных образованиях за процессом формирования и исполнения бюджета. В отношении муниципальных районов, имеющих низкую степень качества по итогам проведенной оценки, необходимо предпринимать меры по стимулированию органов местного самоуправления к повышению уровня бюджетной дисциплины.

Список использованной литературы:

1. Закон Омской области от 10.05.2011 № 1346-ОЗ (ред. от 25.02.2021) «О бюджетном процессе в Омской области» (принят Постановлением Законодательного Собрания Омской области от 21.04.2011 № 84).
2. Официальный портал Правительства Омской области – Новости. Режим доступа: <http://omskportal.ru/novost?id=/main/2020/04/02/02>.
3. Официальный портал Правительства Омской области – Результаты оценки качества бюджетного процесса. Режим доступа: <http://mf.omskportal.ru/oiv/mf/otrasl/otrasl4/razdel42/2019>.
4. Постановление Правительства Омской области от 19.04.2010 № 72-п (ред. от 19.08.2020) «О проведении оценки качества организации и осуществления бюджетного процесса в муниципальных районах (городском округе) Омской области» (вместе с «Порядком проведения оценки качества организации и осуществления бюджетного процесса в муниципальных районах (городском округе) Омской области»).
5. Приказ Министерства финансов Омской области от 28.04.2010 № 26 (ред. от 17.02.2021) «О мерах по реализации постановления Правительства Омской области от 19 апреля 2010 года № 72-п «О проведении оценки качества организации и осуществления бюджетного процесса в муниципальных районах (городском округе) Омской области» (вместе с «Методикой расчета показателей качества организации и осуществления бюджетного процесса в муниципальных районах (городском округе) Омской области»).

УДК 338.246

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ВКО**

*Ж.Х. Кажиева*

*НАО «Университет имени Шакарима города Семей»*

В статье представлена информация о динамике развития малого и среднего предпринимательства (МСП) в Восточно-Казахстанской области за 2017-2020 годы. В основе анализе были использованы такие макроэкономические показатели, как: вклад

МСП в ВРП, уровень занятости в МСП, объем выпускаемой продукции, а также инвестиции и внешнеторговое состояние региона. Также в статье представлены данные по итогам реализации государственных мер по поддержке МСП и перспективы развития.

Малое и среднее предпринимательство лежит в основе развития экономики любой страны. Малый и средний бизнес является одним из главных факторов в обеспечении экономически активного населения рабочими местами, внедрения технологических разработок и диверсификации отраслей.

В ВКО на январь 2021 года насчитывается 90 453 действующих субъектов малого и среднего предпринимательства. По сравнению с соответствующей датой предыдущего года увеличилось на 1,7%. В общем количестве субъектов МСП доля индивидуальных предпринимателей составила 67,9%, крестьянских или фермерских хозяйств – 18,3%, юридических лиц малого предпринимательства – 13,6%, юридических лиц среднего предпринимательства – 0,2% [1] (Рисунок 1).

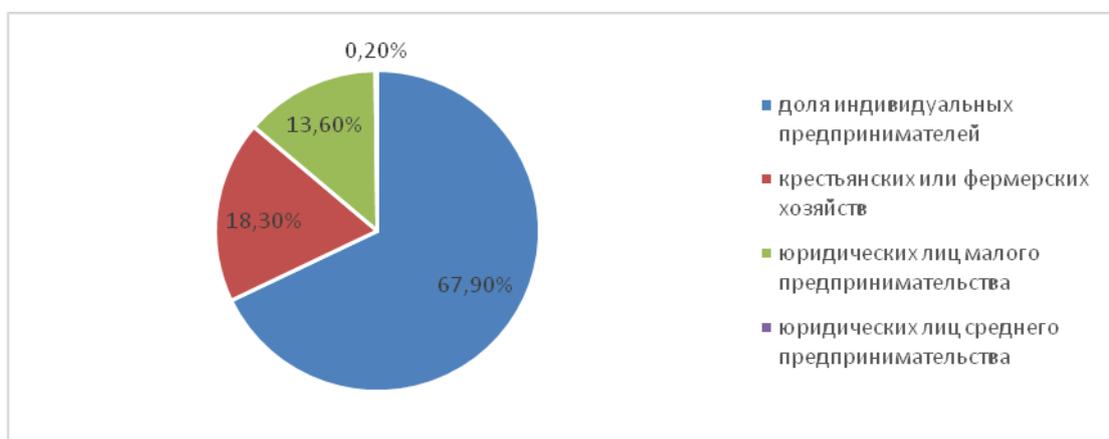


Рисунок 1 - Структура субъектов малого и среднего бизнеса ВКО на 1 января 2021г.

Больше всего развивается и действует МСБ в городах Усть-Каменогорск - 30429 и Семей -21 371, а также в Урджарском, Аягозском и Тарбагатайском районах. Наименьшее количество действующих МСБ в городе Курчатове, Бескарагайском и Абайском районах – 372, 889 и 1036 единиц соответственно. На увеличение или уменьшение количества малого и среднего бизнеса в регионах оказывают влияние такие факторы как географическое расположение, численность населения, общеэкономические условия развития региона, уровень деловой активности и множество других.

Ежегодно в регионе наблюдается сокращение регистрируемых новых субъектов МСБ, при этом не все осуществляют свою деятельность, к примеру, в 2017 году насчитывалось 111,2 тыс. единиц зарегистрированных МСБ, но активно действующих в тот год было всего 80 тыс. единиц, в 2020 году разница между зарегистрированными и действующими составила

порядка 12,4 тыс. единиц [1]. Этот разрыв показывает, что, регистрируясь, предприниматели еще не готовы осуществлять деятельность, на это влияет множество факторов, к примеру, отсутствие знаний ведения бизнеса, искусственные барьеры, созданные уполномоченными лицами, неуверенность в выборе направления деятельности или выбранной ниши и т.п.

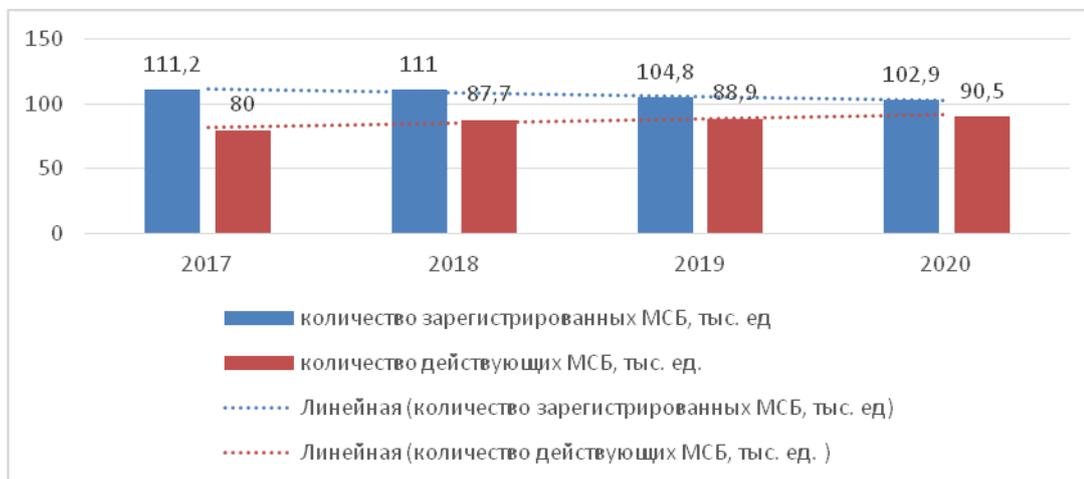


Рисунок 2 -Доля действующих субъектов МСП в общем количестве зарегистрированных субъектов малого и среднего предпринимательства ВКО за 2017-2020 гг.

Несмотря на разрыв между зарегистрированными и активными МСБ, мы видим ежегодный прирост действующих субъектов МСБ, что благоприятно сказывается на экономике ВКО. К примеру, с увеличением численности занятых в МСБ, с 2017 года с 227 440 до 234 023 человек в 2020 году [2]. Рост на 3%, даже этот незначительный прирост обеспечивает увеличение поступлений в бюджет страны, за счет налоговых отчислений. Тем не менее следует отметить, что пандемия COVID -19, не прошла без последствий, так численность занятых в МСП в 2020 году снизилась на 0,2%, данный спад наблюдается в числе занятых индивидуальным предпринимательством на 1.5% по сравнению с предыдущим годом (см. Таблица 1)

Субъектами малого и среднего предпринимательства Восточно-Казахстанской области в 2020 году произведено продукции на сумму 1 352 475 млн. тенге, что на 7,1% больше, чем в 2019 года и на 50,2% выше 2017 года. Наибольший удельный вес произведенной продукции приходится на малые и средние предприятия —73% (989 737 млн. тенге), на втором месте крестьянские или фермерские хозяйства с показателем 17,4% (235 763 млн. тенге) [1].

Таблица 1

Основные показатели развития малого и среднего предпринимательства  
ВКО за 2017-2020 гг.

	2017 г	2018 г	2019 г	2020 г	2020 год в % к	
					2017 г.	2019 г.
Оценка вклада малого и среднего предпринимательства в валовой региональный продукт, в процентах	15,7	18,0	19,5	19,6	124,8	100,5
Численность занятых в малом и среднем предпринимательстве, человек	227 440	231 733	234 379	234 023	102,9	99,8
в том числе:						
численность занятых на предприятиях малого и среднего предпринимательства	98 449	96 766	99 360	100 501	102,1	101,1
численность занятых индивидуальных предпринимателей	104 027	109 410	108 751	107 065	102,9	98,5
численность занятых в крестьянских или фермерских хозяйствах	24 973	25 557	26 268	26 457	105,9	100,7
Выпуск продукции субъектами малого и среднего предпринимательства, млн. тенге	900 219	1 037 218	1 262 375	1 352 475	150,2	107,1
в том числе:						
предприятиями малого и среднего предпринимательства	661 821	756 079	939 346	989 737	149,5	105,4
индивидуальными предпринимателями	87 076	114 758	122 229	126 975	145,8	103,9
крестьянскими или фермерскими хозяйствами	151 322	166 381	200 800	235 763	155,8	117,4
Примечание: составлено автором по данным Комитета по статистике МНЭ РК						

Необходимо упомянуть, что ИП пока не играют существенной роли в МСП – их доля в общем выпуске продукции и услуг равна 9%, тогда как львиная доля выпуска формируется малыми и средними предприятиями. Следует заметить, что доля занятых в ИП достигает 46%. Поэтому индивидуальных предпринимателей лишь условно можно отнести к предпринимательскому сообществу по формальным причинам, фактически в значительной степени – это низко-производительные самозанятые с нестабильным статусом занятости.

Структура выпуска продукции и услуг МСП схожа со структурой экономики – производственный сектор занимает 44% при преобладающей доле сферы услуг. В то же время на отраслевом уровне имеются и довольно

существенные отличия. Крупнейшей сферой деятельности МСП выступает торговля, на которую приходится почти 20% выпуска всего сектора, при том что в целом по экономике доля торговли составляет 17%, сфера строительства занимает более 25% в выпуске МСП, но в экономике только 5.5%, сельское хозяйство соответствует 7.4% в выпуске МСП и всего 4.4% в экономике. В свою очередь, промышленность составляет менее 30% от выпуска МСП и более 27% в экономике. Таким образом сфера деятельности малого и среднего предпринимательства – это в первую очередь трудоемкие и персональные услуги и отрасли, не требующие больших капитальных вложений с высоким уровнем сложности.

В 1 полугодии 2020 года объем инвестиций в основной капитал в МСП составил 136,6 млрд. тенге. Преобладающим источником инвестиций являются собственные средства хозяйствующих субъектов — 214,3 млрд. тенге или 71,7% от общего объема инвестиций.

Размер бюджетных средств равен 62,2 млрд. тенге или 20,8% от общего объема инвестиций. Значительная доля инвестиций в основной капитал приходится горнодобывающую промышленность – 40,7% (252,3 млрд. тенге), транспорт и складирование — 11,4 % (70,7 млрд. тенге), обрабатывающая промышленность – 10,6% (65,4 млрд. тенге).

С целью стимулирования предпринимательской деятельности, в республике с апреля 2010 года реализуется государственная программа «Дорожная карта бизнеса 2020», которая является основной программой содействия развитию предпринимательства в стране.

За период реализации данной программы в регионе просубсидировано 1 187 проектов на общую сумму кредитов 169,2 млрд. тенге, сумма выплаченных субсидий составила 15,1 млрд. тенге. По данным Управления предпринимательства и индустриально-инновационного развития ВКО за 2019 год было подписано договоров субсидирования по 165 проектам на общую сумму кредитов 10,9 млрд. тенге. Всего объем выплаченных субсидий составил 1,5 млрд. тенге, по сравнению с 2018 годом число просубсидированных проектов увеличилось более чем на 40%, а сумма кредитов возросла на 49%. По сравнению с 2018 годом в 2019 году возросло число прогарантированных проектов почти на 70% до 127 на сумму гарантий 1,9 млрд. тенге, при сумме кредитов 5,2 млрд. тенге, что в 2,5 раза больше предыдущего периода. Ежегодно предоставляются гранты в 2019 году выдано 79 грантов на 194,7 млн. тенге [3].

За 2019 год в рамках нефинансовой поддержки по обучению основам ведения бизнеса и потенциальных и начинающих предпринимателей консультационному сопровождению по компонентам «Бизнес - Советник» и «Бизнес - Рост» прошли обучение 1,8 тыс. слушателей, по проекту «Школа молодого предпринимателя» 68 человек. В рамках проекта «Сервисная поддержка ведения действующего бизнеса» оказано 3,3 тыс. сервисных услуг

1,7 тыс клиентам. В центрах поддержки предпринимателей 8,2 тыс. клиентам оказано 16,8 тыс. консультационных услуг.

Для кредитования приоритетных проектов предпринимателей совместно с Фондом «Даму» в области запущена Региональная программа льготного финансирования под 8,5% годовых на 7 лет. На эти цели из средств областного бюджета и Фонда «Даму» выделено 3,9 млрд. тенге. На текущий момент банками второго уровня профинансировано 117 проектов на сумму 4,9 млрд. тенге, с учетом возвратных средств.

Тем не менее, в регионе несмотря на меры государственной поддержки, кредитный портфель МСП в БВУ ежегодно сокращается. На 01 июля 2020 года кредиты банков в регионе составляли 605,9 млрд. тенге, из которых 11,5% направлены субъектам малого предпринимательства. Для сравнения на 01 июля 2019 года данный показатель составлял 15,5%, что указывает на сокращение показателя на 4,0 процентных пункта. В структуре получателей займов малого предпринимательства 58,3% были заявлены как небанковские юридические лица и 41,7% как физические лица [2]. Негативная динамика по портфелю МСП связана с более высокими рисками при кредитовании данного сегмента, к примеру, на начало 2020 года доля плохих кредитов МСП была близка к 15%, в то время как в общем портфеле БВУ доля плохих кредитов была почти в два раза ниже – на уровне 8%. В текущем году государство выделяет значительные средства для бизнеса, однако в условиях экономического спада значительная их часть скорее всего пойдет на рефинансирование текущих займов, так как спрос на новые кредиты сжался, а качество заемщиков ухудшилось.

В настоящее время невозможно не оценить важность развития малого и среднего предпринимательства, что подтверждается последними событиями, связанными с вводом режима ЧП в стране в связи с пандемией COVID-2019. В связи с этим государство уделяет особое внимание поддержке МСБ, так в своем Послании народу Казахстана президент К. Токаев отмечает, что эффективный малый и средний бизнес – прочная основа развития города и села, которая играет важную роль в социально-экономической и политической жизни страны [4]. Правительство приняло ряд мероприятий по поддержке и развитию МСП:

- с 2020 года освобождены микро и малый бизнес от уплаты налогов от основной деятельности (на доход), сроком на три года;

- объявлен мораторий на проверки, профилактический контроль и надзор с посещением в отношении субъектов микро и малого предпринимательства, сроком на три года;

- «Перезагрузка» системы государственной финансовой поддержки малого и среднего бизнеса.

Будем надеяться, что данные меры будут способствовать улучшению бизнес климата как региона, так и республики в целом.

Список использованной литературы:

1. Комитет по статистике МНЭ РК [Электронный ресурс] – URL: [www.stat.gov.kz](http://www.stat.gov.kz) ( дата обращения 3.05.2021)
2. Отчет о развитии малого и среднего предпринимательства в Казахстане за 1 полугодие 2020 года в разрезе регионов. [Электронный ресурс] – URL: [https://atameken.kz/uploads/content/files%20\(1\).pdf](https://atameken.kz/uploads/content/files%20(1).pdf) (дата обращения 4.05.2021)
3. Отчет управления предпринимательства и индустриально-инновационного развития ВКО [Электронный ресурс] – URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/vko-kasipkerlik/activities/1841?lang=ru> (дата обращения 4.05.2021)
4. Послание Президента РК «Казахстан в новой реальности: время действий» [Электронный ресурс] – URL: <https://primeminister.kz/ru/address/01092020> ( дата обращения 3.05.2021)

ББК 65.24

**ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ**

*Ю.А. Масалова<sup>1</sup>, А.И.Калина<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Новосибирский государственный университет экономики и управления  
«НИНХ» (НГУЭУ)*

*<sup>2</sup>Территориальный орган Федеральной службы государственной  
статистики по Новосибирской области*

Аннотация: В данной статье рассмотрены исторические аспекты организации оплаты труда государственных гражданских служащих, определены основные проблемы на различных этапах развития госслужбы, проведен ретроспективный анализ решения выявленных проблем, обозначены современные вопросы денежного содержания и предложены направления совершенствования организации оплаты труда госслужащих.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, оплата труда, премирование, денежное содержание, ретроспективный анализ, государственная политика.

Известно, что сегодня оплата труда является важной характеристикой, отражающей полезность труда работника любой сферы экономики, деятельность госслужащих не является исключением. Для обеспечения исполнения полномочий государства, ориентации на защиту прав и свобод человека, на законное и добросовестное исполнение должностных обязанностей необходимо обеспечить госслужащим должное материальное стимулирование, что в настоящее время является довольно острой проблемой. На сегодняшний день на фоне высокой внутренней мотивации гражданских служащих система внешней мотивации проработана недостаточно эффективно, что подтверждает ряд исследований отечественных авторов, таких как Л.В.Вагина, М.В.Филаткина, М.А.Чекин, И.Н. Барциц, Г.А. Борщевский, Е.В. Масленникова и др. На сегодняшний

день накопилось большое количество публикаций по данной проблематике, предложено много вариантов решения той или иной проблемы, но, несмотря на это, тема оплаты труда государственных гражданских служащих остается актуальной. Обусловлено это тем, что в настоящее время не разработано целостного научного подхода к оплате труда госслужащих, недостаточно глубоко исследованы теоретические закономерности организации оплаты труда, не определен механизм, учитывающих специфику деятельности госслужащих и т.д.

В 1992 – 2000 гг. наблюдается становление государственной гражданской службы Российской Федерации, закладываются законодательные основы оплаты труда госслужащих, происходит постоянная смена законодательных актов, они актуализируются, меняется их наполненность, но в целом, подход к оплате труда остается единым. Проблемы были озвучены еще в 1997 году президентом Российской Федерации в послании к Федеральному Собранию РФ: «Действующее законодательство предусматривает ряд ограничений для работников государственной службы.... Однако оплата их труда не соответствует уровню их ответственности» [4, С. 4]. Несмотря на принимаемые законодательные акты, указанный период не дал существенных результатов в области построения эффективной системы оплаты труда госслужащих. Наблюдается: разрыв заработной платы государственных служащих и работников коммерческих структур; несоответствие уровня оплаты труда ответственности, сложности труда; непрозрачность системы денежного вознаграждения и т.д.

1992 – 2000 гг. были ознаменованы переходом к рыночной экономике: «Рыночные условия обостряют проблему урегулирования правоотношений в сфере государственной службы на иной, нежели в сфере трудовых отношений, основе» [3]. Проблема состояла в том, что государственная служба – специфическая сфера деятельности, которая слабо подчиняется рыночным условиям: оплата труда госслужащих имеет характер государственного вознаграждения, денежного содержания, а не цену рабочей силы, как принято трактовать в рыночной экономике. В связи с этим, определение уровня оплаты труда связано со статусом госслужащего, его местом в иерархии управления, а не конкретными индивидуальными характеристиками. Несмотря на реализуемые программы, существенного приспособления к внешним условиям не произошло, Федеральный закон № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» хоть и закрепил основы оплаты труда, но не обеспечил должного стимулирующего эффекта. Непростой для истории России период, становление, незрелость государственного управления, «тяга к советской уравнилельной системе в оплате труда» [10, с. 23], недостаток специалистов в области оплаты труда государственных гражданских служащих не

позволили построить эффективную систему оплаты труда государственных гражданских служащих.

В 2000-2018 гг. основными проблемами оплаты труда госслужащих являются: несоответствие существующим социально – экономическим тенденциям; неэффективность структуры денежного содержания; разница в размерах оплаты труда между государственными служащими и работниками негосударственного сектора экономики [7]; несовершенство показателей результативности госслужащих и их недостаточная ориентированность на достижение поставленных целей деятельности [8]; неразвитость механизмов объективной материальной оценки государственных служащих [9].

В указанный период осуществляются попытки решения представленных проблем путем реализации ряда программ: Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)»; Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»; Федеральная программа «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)».

Одной из проблем оплаты указанного периода явилась «разница в размерах оплаты труда между государственными, муниципальными служащими и работниками негосударственного сектора» [7]. Здесь удалось достичь повышения уровня оплаты труда государственных гражданских служащих. «Если в начале 2000-х гг. фиксировался колоссальный разрыв в оплате труда на сопоставимых должностях в частном секторе и на государственной службе (почти 30-кратный), за время реформ этот разрыв был сокращен. Уровень средней заработной платы государственных служащих имеет тенденцию к увеличению (в период 2003 - 2013 г. прирост составил 36,5%, в период 2008 - 2015 г. 32,8%)» [6, с. 89].

Денежное содержание, по результатам реализации концепций, должно было стать мощным элементом мотивации, но и здесь не были достигнуты необходимые результаты. В 2003 году был проведен опрос [2, с. 31], по результатам которого о низкой заработной плате заявили 49% госслужащих, 36% отметили, что существующая система оплаты труда не мотивирует раскрытие потенциальных возможностей. В 2006 году был проведен аналогичный опрос, согласно которому 53% отметили «неадекватный» характер существующего денежного содержания (недостаточный размер), 37% указали на отсутствие четких критериев для оценки профессиональной деятельности. В 2012 году 55% госслужащих указали на неудовлетворенность материальным положением, 29% на отсутствие четких критериев оценки деятельности. В 2020 году Южно-Российский институт управления провел исследование «Мотивация гражданских служащих и результативность их профессиональной служебной деятельности» [5, с. 53]. Около 38,4 % госслужащих отметили, что вознаграждение за результаты работы не всегда оценивается должным образом; 27 %, что не видят связи

между результатами труда и вознаграждением за него, а около 50 % не удовлетворены размером денежного содержания. Как можно заметить, существенного увеличения удовлетворенности/снижения неудовлетворенности не произошло, как и не произошла увязка индивидуальных достижений госслужащего с уровнем оплаты труда.

Стоит так же отметить проблему соотношения частей денежного содержания госслужащих. В целом, доля должностного оклада составляет около 30-35% общего объема денежного содержания (рисунок 1). Оставшуюся часть составляют дополнительные выплаты, которые в большей степени имеют характер компенсации, а не стимулирования результатов служебной деятельности.

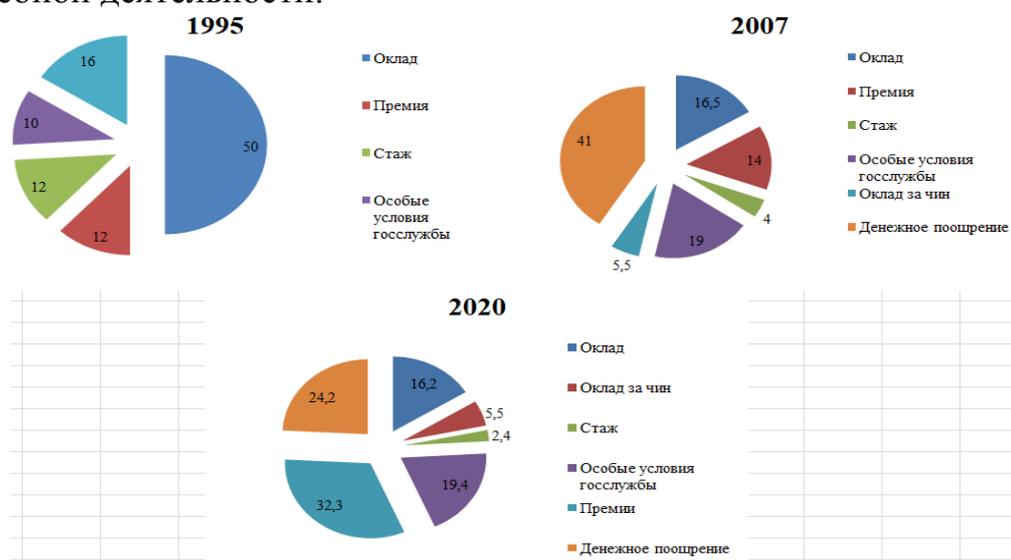


Рисунок 1 - Структура денежного содержания государственных гражданских служащих 1995-2020

Видно, что доля должностного оклада в общем объеме денежного содержания снижается, существенно повышается размер премий, стабильным остается доплата за особые условия государственной службы. Так, Вагина Л.В. еще в 2008 году отмечала, что составляющие денежного содержания «многокомпонентной структуры» [4, с. 4] нерациональны. Спустя много лет эта проблема остается актуальной. В Указе Президента Российской Федерации от 24.06.2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы» отмечено, что «в 2020 и 2021 годах необходимо обеспечить в рамках осуществления мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда гражданских служащих оптимизацию структуры денежного содержания гражданских служащих путем поэтапного увеличения в структуре этого содержания доли должностного оклада» [1].

Следует отметить, что еще в 2009 году поднимались вопросы связи результативности труда и денежного содержания госслужащих, повышения удовлетворенности существующей системой, соотношения частей денежного

содержания. За анализируемый период попытки решения данных проблем не принесли должного результата: разрабатываемые документы носили рекомендательный характер, а значит, не применялись повсеместно, уровень неудовлетворенности оставался стабильным практически на протяжении всего рассматриваемого периода, а уровень удовлетворенности не рос. В связи с этим, можно сделать вывод о том, что существующая система оплаты труда государственных гражданских служащих требует серьезной трансформации.

Таким образом, на основе проведенного анализа можно выявить следующие нерешенные проблемы оплаты труда государственных гражданских служащих: непроработанная структура денежного содержания, отсутствие связи между результатами труда и размером вознаграждения, негибкий характер разработанной системы и т.д. Исходя из обозначенных проблем могут быть предложены следующие мероприятия по их решению:

- развитие премиальных выплат, их более четкой «привязке» к специфическим характеристикам деятельности отдельных категорий государственных гражданских служащих;
- установление оплаты труда в зависимости от качества и эффективности работы;
- изменение доли переменной части в доходе государственного служащего;
- разработка комплексной системы критериальных показателей деятельности государственного служащего.
- сглаживание существующей привязки размера денежного содержания служащего к месту в организационной иерархии государственного органа.

Таким образом, по результатам проведенного анализа мы выявили основные аспекты оплаты труда государственных гражданских служащих, основные проблемы и пути их решения.

#### Список использованной литературы:

1. Указ Президента Российской Федерации от 24.06.2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы» [Электронный ресурс] URL: <http://www.kremlin.ru/acts/news/60815> (дата обращения 16.04.2021)
2. Барциц И. Н., Борщевский Г. А., Магомедов К. О. Современное состояние и тенденции развития государственной гражданской службы в России: аналитический доклад / И. Н. Барциц, Г. А. Борщевский, К. О. Магомедов. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. 136 с.
3. Борщевский, Г. А. Государственная служба : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Борщевский. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. С. 381 [Электронный ресурс] URL:

[https://studme.org/293555/menedzhment/gosudarstvennaya\\_sluzhba](https://studme.org/293555/menedzhment/gosudarstvennaya_sluzhba)(дата обращения 16.04.2021)

4. Вагина Л.В. Совершенствование организации оплаты труда государственных гражданских служащих в современной России : автореф.дисс. канд.экон.наук М, 2008. С. 45 [Электронный ресурс] URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15870318> (дата обращения 16.04.2021)

5. Лунева И.А., Овчаренко Р.К., Штепа М.А. Мотивация гражданских служащих и результативность их профессиональной служебной деятельности (по данным социологического опроса) [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2020. № 1. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42564416> с. 50 – 54 (дата обращения 16.04.2021)

6. Масленникова Е.В., Татаринова Л.Н. Система материального стимулирования государственных гражданских служащих: мифы и реалии. [Электронный ресурс] // Вестник СГСЭУ. 2018. № 5 (74). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36769745> (дата обращения 16.04.2021)

7. Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)» [Электронный ресурс] URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/18853/page/1> (дата обращения 16.04.2021)

8. Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2009/03/13/programma-dok.html> (дата обращения 16.04.2021)

9. Федеральная программа «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PNPA&n=5349#07141351213860112> (дата обращения 16.04.2021)

10. Чекин М.А. Оплата служебной деятельности государственных гражданских служащих. [Электронный ресурс] // Высшая школа экономики национальный исследовательский университет. 2014. С.28 URL: [https://id.hse.ru/data/2015/05/06/1309872620/Chekin\\_1.pdf](https://id.hse.ru/data/2015/05/06/1309872620/Chekin_1.pdf) (дата обращения 16.04.2021)

ББК 332.122

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА**

*С.Д. Каукенов, О.К. Денисова*

*Восточно-Казахстанский технический университет им. Д. Серикбаева*

Рыночные преобразования, стихийные, неконтролируемые процессы развития, глобальные экологические проблемы создали предпосылки для решения важной задачи – обеспечение устойчивого экономического развития страны. Цель – обеспечить экономический подъем и одновременно

защитить ресурсную базу и окружающую среду с учетом интересов будущих поколений.

Современная мировая экономическая система и вся наша цивилизация на протяжении долгой истории после возникновения человеческого общества формировались в результате экстенсивного использования ресурсов природы, что легло в основу практически всех видов хозяйственной деятельности, а принципы покорения природы – в основу этических императивов, моральных устоев, законов общества и всей политической структуры государств. Научно-технический прогресс создал условия, при которых при всё меньших затратах человеческого труда в производство вовлекаются все большие объемы природных ресурсов и при этом обеспечивается их глубокая переработка и высокие темпы роста объемов товаров. Однако неограниченный рост использования мировых богатств невозможен. Сегодня хозяйственная деятельность человечества по многим параметрам превратилась не просто в геологическую силу, а в наиболее мощную силу, разрушающую биосферу. Очевидными стали лимитирующие звенья такого развития в виде истощённых природных ресурсов, загрязненной окружающей природной среды, озоновых дыр, изменений климата, опустынивания территорий, исчезновения лесов (таблица 1), по данным источника [1].

Таблица 1

Изменение хозяйственной подсистемы и глобальной экосистемы за XX столетие

Показатели	Начало XX века	Конец XX века
Валовый мировой продукт, млрд. долл.	60	20000
Мощность мирового хозяйства, Твт	1	10
Площадь пахотных земель, млн. га	750	1500
Численность населения, млрд. человек	1,6	5
Потребление пресной воды, куб. км	360	4000
Потребление чистой первичной продукции биоты, %	1	40
Прирост площади пустынь, млн. га	-	156
Сокращение числа видов, %	-	20
Площадь нарушенной хозяйственной деятельности суши, %	20	60

В результате хозяйственной деятельности к концу XX века экологическая ситуация на планете стала критической. В настоящее время экологический кризис заключается не только в том, что в результате непродуманных действий человека гибнут биологические природные ресурсы, но и в том, что подрывается способность природных комплексов к саморегуляции или система саморегуляции начинает работать против человека и человечества [2].

При переходе к устойчивому развитию возникает новый тип общественных отношений, который имеет интегральный характер, связанный с необходимостью на различных уровнях (глобальном, национальном, региональном и локальном) поддерживать развитие общества, при котором рост качества жизни каждого отдельного человека и общества в целом сочетался бы с биосферосовместимой деятельностью в различных областях общественной жизни (рисунок 1).

Таким образом, суть устойчивого развития состоит в том, чтобы в длительном периоде обеспечивались высокие показатели социального, экономического и экологического состояния мирового сообщества, страны, региона и предприятия. По существу – это новый тип общественного развития, при котором достижение стабильного социально-экономического состояния в стране, составляя цель развития, в то же время должно создавать предпосылки устойчивого развития в будущем.

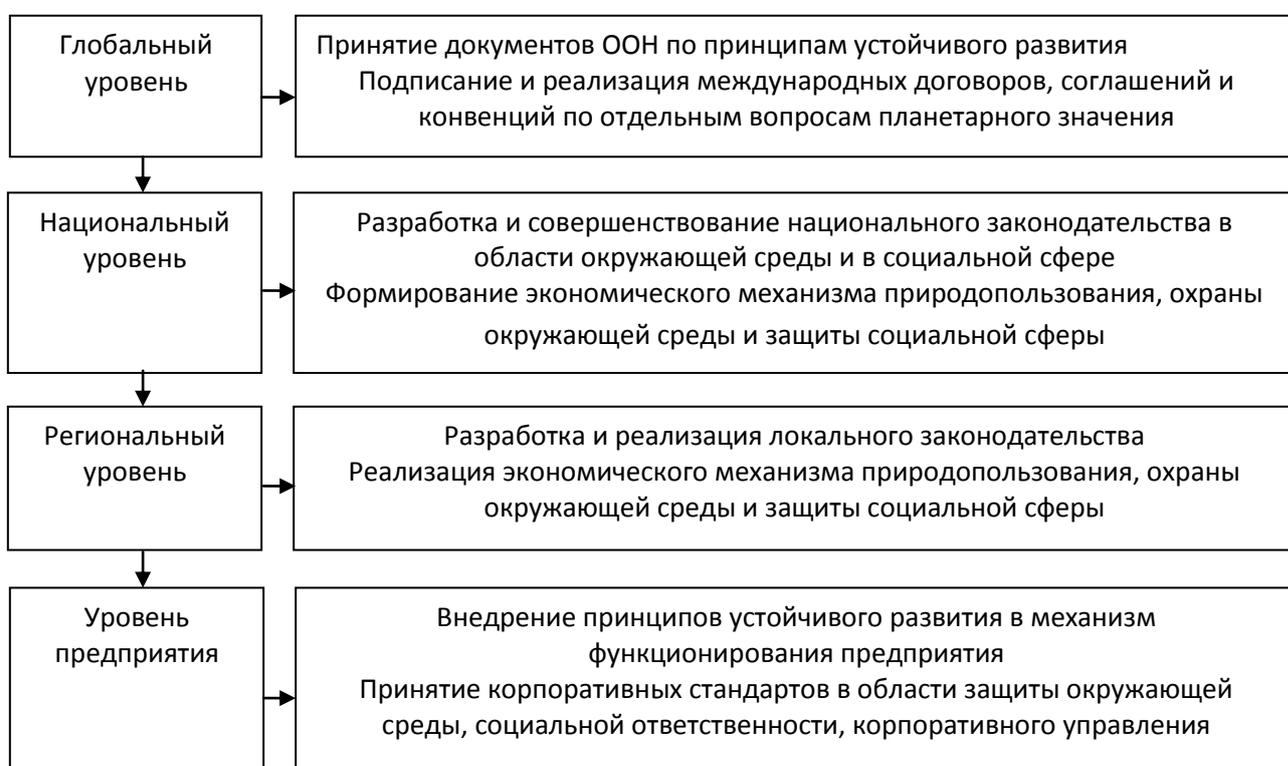


Рисунок 1. Основные формы перехода к устойчивому развитию на различных уровнях

В Казахстане устойчивое развитие в течение длительного времени воспринимали как синоним охраны окружающей среды. Ключевой компонент данной системы устойчивого развития, касающийся развития человека и общества, практически не рассматривался. Однако деловые круги и международные бизнес-сообщества восприняли появление нового взгляда как сигнал к изменению отношения крупного бизнеса к растущим

экологическим и социальным проблемам. В 1990 г. странами Западной Европы была разработана и опубликована хартия «Бизнес и устойчивое развитие», провозгласившая: «Экономический рост создает все условия, необходимые для сохранения экологического равновесия и достижения социальных целей, и прежде всего целей человеческого развития, которые и обуславливают устойчивое развитие. Динамичный и ответственный бизнес представляет собой движущую силу устойчивого развития экономики и формирует управленческие, финансовые и технические ресурсы, необходимые для решения проблем окружающей среды».

В настоящее время общепринятого определения термину «устойчивое развитие экономики» нет. Некоторые ученые трактуют его как экономический рост, обеспечивающий удовлетворение материальных и духовных потребностей как настоящих, так и будущих поколений при сохранении равновесия исторически сложившихся экосистем (И.Я. Блехцин). К сожалению, в этом определении не учитывается внутренне сопряженное развитие природы, общества и экономики.

Устойчивое развитие экономики в каждой стране и отдельном регионе наряду с общими законами функционирования и развития имеет специфические особенности, определяемые условиями производства, ресурсным потенциалом, менталитетом населения и т.д. В период экономического подъема начинается оживление всех составляющих производства, формируется устойчивый уровень спроса, predeterminedный растущим уровнем жизни. При этом следует отметить, что достижение подъема экономики имеет свою цену и определенные негативные последствия. В этой связи искусство достижения устойчивости состоит в выборе оптимальных приоритетов и соответствующей стратегии достижения цели.

Целью государственной экономической политики выступает достижение внутренней и внешней устойчивости страны. При этом внутренняя устойчивость предполагает такое состояние экономики, которое характеризуется стабильностью производства, цен, занятости и поддержанием определенного уровня жизни. Под внешней устойчивостью системы следует понимать устойчивость платежного баланса, положительное внешнеэкономическое сальдо, стабильное состояние золотого запаса страны. При этом инструменты экономической политики на данном этапе включают такие элементы, как бюджетные, финансовые, налоговые, ценовые, внешнеторговые. Используя и комбинируя их, государство в состоянии достичь поставленных целей.

Таким образом, государственное регулирование экономики становится важнейшим условием устойчивости развития системы, которое обеспечивается в сочетании с рыночным саморегулированием. При этом государственное регулирование включает комплекс методов и рычагов воздействия на экономическую систему Республики Казахстан.

Переход к устойчивому развитию страны возможен только тогда, когда обеспечивается устойчивое развитие всех ее регионов. Поэтому ключевым уровнем в обеспечении устойчивого развития национальной экономической системы являются регионы, так как:

– они являются наиболее устойчивыми территориальными образованиями, которые сформировались с учетом национальных, исторических, географических, экономических особенностей;

– различия в социально-экономическом потенциале регионов и опыте управления формируют дифференцированные задачи обеспечения устойчивости развития;

– по размеру территории и по численности населения регионы могут быть соизмеримы со многими странами мира;

– региональное управление занимает центральное положение в государстве.

Следовательно, экономика региона характеризуется определенным уровнем социально-экономического развития территории и взаимодействием субъектов управления разного уровня. Вместе с тем, при построении концептуальной модели устойчивого развития экономики региона большое значение имеют общегосударственные концепции и стратегии социально-экономического развития и устойчивого развития, международные программы и конвенции, задающие определенные рамки в которых должно рассматриваться развитие региона и корректироваться его цели, ведь региональные системы не замкнуты, а развиваются в общенациональном пространстве.

Список использованной литературы:

1 Бобылев С.Н., Захаров В.М. Модернизация экономики и устойчивое развитие. М: Экономика, 2011. – 295с.

2 Навстречу «зеленой» экономике России (обзор)/ Институт устойчивого развития Общественной палаты Российской Федерации/ - М.:ИУР, 2012. – 82 с.

УДК 330.3

## **ОЦЕНКА РЕГИОНАЛЬНЫХ КРИЗИСНЫХ ПРОЦЕССОВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА НАЦИОНАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ**

*К.О. Тернавченко, Е.Р. Кобзева*

*Кубанский государственный технологический университет КубГТУ  
г. Краснодар*

В работе рассматриваются причины возникновения региональных кризисных процессов и их влияние на национальную экономическую безопасность, тенденции социально-экономической дифференциации регионов России, уровень региональных кризисных ситуаций в финансовой сфере, а также степень кризисных процессов в производственной сфере отстающих регионов. Актуальность рассматриваемой темы определяется тем фактом, что большинство показателей, отражающих уровень качества

жизни различных субъектов Российской Федерации как и прежде различаются в разы. Высокая межрегиональная дифференциация на сегодняшний день представляет наибольшую угрозу экономической безопасности не только отдельных регионов, но и государства в целом, так как экономика большинства субъектов страны характеризуется высоким уровнем кризисных процессов.

На протяжении долгих лет межрегиональное развитие Российской Федерации характеризуется высоким уровнем дифференциации по основным социально-экономическим показателям. Данное обстоятельство обуславливает возникновения кризисных процессов, как в отдельных отраслях, так и в целых регионах.

Рост социально-экономической дифференциации регионов России на сегодняшний день представляет ключевую угрозу национальной экономической безопасности. Её следствием является замедление экономического роста, распределение ресурсов в пользу выравнивание региональных ситуаций, повышение напряженности в регионах. В свою очередь анализ уровня межрегионального развития позволит определить степень дифференциации социально-экономического развития регионов и причины её возникновения.

Актуальность рассматриваемой темы определяется тем фактом, что большинство показателей, отражающих уровень качества жизни различных субъектов России как и прежде различаются в разы. Например, рассматривая показатели уровня безработицы в 2019 году в четвертом квартале, можно отметить, что его значение изменяется в пределах от 1,5 % в Москве до 26,3 % в Республике Ингушетия; также величина начисленной заработной платы на одного человека в ноябре 2019 года изменяется от 106,9 тысяч рублей в Магаданской области до 26,6 тысяч рублей в Республике Дагестан; общая площадь помещения в среднем на одного человека в Московской области составляет от 32,7 м<sup>2</sup>, а в Республике Тыва – до 14,1 м<sup>2</sup> [1]. Кроме того, разница между регионами Российской Федерации в отношении ожидаемой продолжительности жизни составляет 18 лет. Также имеет место высокая степень вариации относительно уровня младенческой смертности, а также многих других показателей.

В стратегии пространственного развития регионов России акцентируется внимание на том, что с начала 21 века население и экономика страны концентрируется в крупнейших ведущих городах и регионах. Впоследствии в Российской Федерации сформировалось около 40 крупных и крупнейших городских агломераций, в которых, начиная с 2000-х годов, стабильно возрастает численность населения, что способствует повышению уровня дифференциации регионов по социально-экономическому развитию.

Для обеспечения устойчивого и сбалансированного развития страны проводится сравнительный анализ уровня качества жизни в регионах и оценка сложившихся диспропорций. Сравнение по совокупному количеству характеристик регионов позволит осуществить индекс качества жизни

регионов. Выборка осуществлялась исходя из рейтинга индекса качества жизни, в неё вошли региона из первой и последней десятки (рис.1).

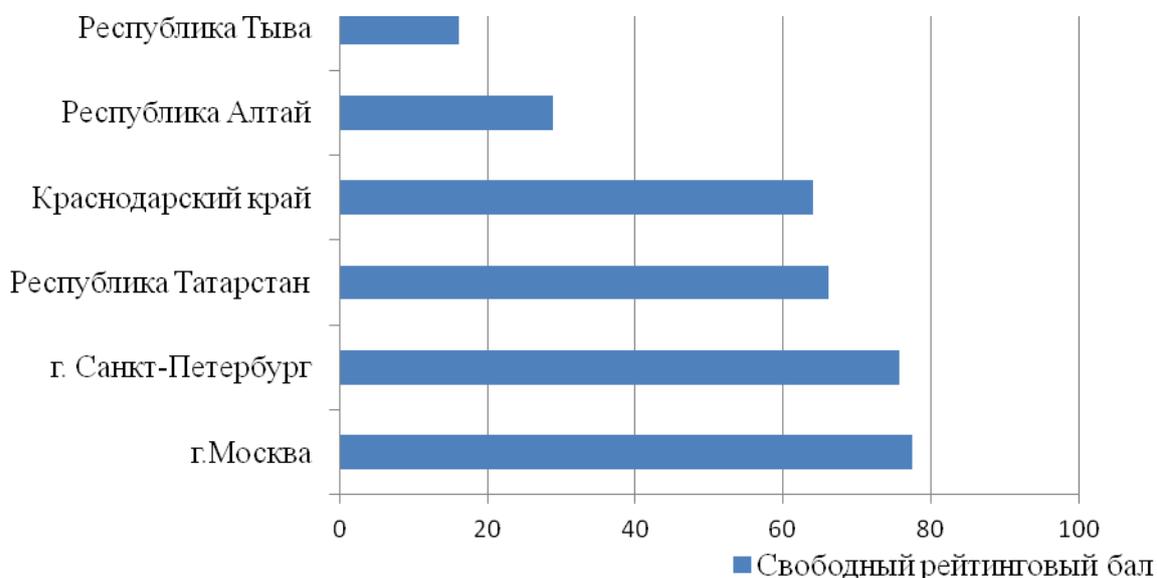


Рисунок 1 – Рейтинг регионов по качеству жизни

По данным рейтинга в составе десятки лидеров находятся Москва, Санкт-Петербург, Республика Татарстан, Краснодарский край и другие. Перечисленные регионы из года в год занимают места на первых позициях рейтинга за счёт развитости инфраструктуры, высокого уровня развития экономики, социальной сферы в комплексе с высоким потенциалом роста в будущем. Стоит отметить, что именно лидеры рейтинга составляют почти половину совокупного валового регионального продукта, порядка 40% оборота розничной торговли России и около 40% инвестиций в основной капитал. В числе аутсайдеров рейтинга 2019 года находятся такие регионы, как Республика Алтай, Республика Тыва и другие.

Социально-экономическими показателями характеризуют качество жизни населения и являются определяющим фактором миграционной привлекательности региона. В таблице 1 представлены основные социально-экономические показатели, характеризующие уровень качества жизни населения региона [2].

Таблица 1

Дифференциация регионов по уровню социально-экономического развития

Показатель	Москва	Санкт-Петербург	Республика Татарстан	Краснодарский край	Республика Алтай	Республика Тыва
Среднегодовая численность занятых, тыс. человек	8875,1	3182,2	1941,3	2623,3	81,7	100,8

## Продолжение таблицы 1

Среднедушевые денежные доходы (в месяц), руб.	74053	47169	35707	35673	20256	16583
Реальные денежные доходы населения, в процентах к предыдущему году	104,3	101,1	101,8	99,9	101,8	103,8
Потребительские расходы в среднем на душу населения (в месяц), руб.	57107	38973	30107	32957	14948	11023
Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг (на конец года), руб	23022,3	17449,6	13890,1	16564,5	16262,9	14144,2
Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг (на конец года): в процентах к среднероссийской стоимости	143	109	86	103	101	88
Удельный вес численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в общей численности населения субъекта, %	6,6	6,5	6,9	10,7	24,3	34,1
Среднемесячный размер социальной поддержки на одного пользователя, руб.	931	1189	472	667	620	399
Численность безработных, тыс. человек	99,5	42,2	66,4	135,7	10,5	14,4
Уровень безработицы,	1,4	1,4	3,3	4,8	11	12,3
Количество высокопроизводительных рабочих мест во внебюджетном секторе экономики, тыс. единиц	2 087,40	1 068,40	506,1	397,8	11,9	11,8

Данные представленные в таблице 1 подтверждают наличие высокой дифференциации межрегионального развития России. В субъектах федерации таких, как Москва, Санкт-Петербург, республика Татарстан и Краснодарский край отмечается относительно высокая среднегодовая численность занятых от 1941,3 до 8875,1 тысяч человек и среднедушевые денежные доходы в месяц в пределах 35673-74053 рублей в месяц.

В то же время в республике Алтай и Тыва значительно ниже значения занятых в пределах 81,7-100,8 тысяч человек, что связано как с численностью населения, так и уровнем экономического развития субъектов федерации. Данным регионам характерны высокий уровень численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, низкие среднедушевые доходы и соответственно низкие потребительские расходы.

Между регионами-лидерами рейтинга и регионами-аутсайдерами колоссальный разрыв в уровне безработицы. В субъектах Российской Федерации республика Алтай и республика Тыва значения показателя находятся на высоком уровне, составляя 11 % и 12,3 % соответственно.

Значительный разрыв значения показателя с регионами лидерами объясняется неразвитой экономикой, высокой долей малопроизводительных и низкотехнологичных производств в структуре экономик субъектов, слабым уровнем предпринимательской активности и высоким уровнем теневой экономики. Низкая степень платежеспособности населения не способствует росту экономики региона, исключает возможность накопления и рост валового регионального продукта в будущем. Кроме того, это создаёт угрозу региональной продовольственной безопасности вследствие выбора населением в большинстве случаев дешёвых и низкокачественных продуктов питания, что способствует снижению качества потребления. Все перечисленные факторы обуславливают формирование высокого уровня кризисных ситуаций в этих регионах.

Для выявления причин высоких диспропорций межрегионального развития важным этапом является оценка процессов, протекающих в сферах экономики региона имеющих высокий уровень кризисных процессов. Необходимо отметить, что кризисные процессы могут иметь кумулятивный эффект, накапливаясь в отдельной сфере, они могут повлечь к нарушению нормального ритма и в остальных, тем самым приведя к глубокому кризису всего субъекта федерации. Такая ситуация создаёт угрозу устойчивости национальной экономики и чем больший удельный вес в ней имеет регион, тем большее влияние оказывают региональные кризисные ситуации на экономическую систему.

Проведём оценку кризисных процессов отдельных субъектов Российской Федерации в сфере финансов региона на основе данных Федеральной службы государственной статистики представленных в таблице 2. Выборка осуществлялась исходя из рейтинга индекса качества жизни. В неё вошли региона из первой и последней десятки.

Таблица 2

**Показатели уровня региональных кризисных ситуаций  
в финансовой сфере региона**

Показатель	Годы					Отклонение, +/-	Темп роста, %
	2015	2016	2017	2018	2019		
<b>Доходы консолидированного бюджета субъекта, млн руб</b>							
Москва	1673526	1861675	2107015	2386856	2641504	967978	157,8
Санкт-Петербург	447420	485871	522152	589468	649006	201586	145,1
Республика Татарстан	242486	261982	287664	324919	337044	94558	139,0
Краснодарский край	236841	263308	296894	316239	366573	129732	154,8
Республика Алтай	16958	17087	17578	20763	25098	8140	148,0
Республика Тыва	21158	24476	24965	29804	33704	12546	159,3
<b>Расходы консолидированного бюджета субъекта, млн руб</b>							
Москва	1529127	1746049	2105168	2325318	2694799	1165672	176,2
Санкт-Петербург	439744	505196	565118	579701	659818	220074	150,0
Республика Татарстан	248937	261510	274014	319388	322139	73202	129,4
Краснодарский край	253977	260866	279425	300333	335042	81065	131,9
Республика Алтай	17633	17143	17149	20972	24421	6788	138,5
Республика Тыва	22370	23539	24548	29057	34038	11668	152,2
<b>Дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности, млн руб</b>							
Москва	6070	8421	-	-	0	-6070	0
Санкт-Петербург	4654	4647	-	-	1504	-3150	32,3
Республика Татарстан	7808	7027	-	-	1113	-6695	14,3
Краснодарский край	1254	1254	2194	8738	14274	13020	1 138,3
Республика Алтай	2601	4421	6386	9646	11256	8655	432,8
Республика Тыва	6305	6266	8964	15733	18163	11858	288,1
<b>Поступление налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации, млн руб.</b>							
Москва	2486531	2649129	3068726	3487710	2291087	-195444	92,1
Санкт-Петербург	747582	915310	1096015	1216600	584765	-162817	78,2
Республика Татарстан	433548	454468	583932	772549	282203	-151345	65,1
Краснодарский край	257667	293176	338192	346000	299307	41640	116,2
Республика Алтай	5973	5988	6487	7181	6654	681	111,4
Республика Тыва	4576	4973	6079	6580	7654	3078	167,3

Проанализировав данные представленные в таблице 2, можно отметить рост доходной части региональных бюджетов, вместе с тем и расходной части. Однако имеет место высокий уровень диспропорций между регионами из первой и последней десятки рейтинга. Наблюдается колоссальное расхождение между доходной частью города Москва и республики Тыва. По итогам 2019 года разница величины доходов регионов составила 78 раз.

Такая разница в уровне развития экономики регионов вынуждает федеральный центр перераспределять средства таким образом, чтобы вывести субъекты федерации из кризисного состояния.

Также необходимо отметить, что при сопоставлении регионов кратность между максимальным и минимальным региональным душевым продуктом достигает более 6,5 раз. Для выявления причин высокой межрегиональной дифференциации в производственной сфере рассмотрим удельный вес регионов выборки в структуре общероссийских показателей (табл.3).

Таблица 3

Удельный вес регионов в структуре общероссийских показателей, %

Показатель	Москва	Санкт-Петербург	Республика Татарстан	Краснодарский край	Республика Алтай	Республика Тыва
ВРП	21	5,2	2,8	3,00	0,10	0,10
Инвестиции в основной капитал	13,80	4,20	3,60	2,70	0,10	0,10
Объем отгруженных товаров собственного производства добывающих производств	9,90	0,10	3,80	0,30	0,01	0,20
Объем отгруженных товаров собственного производства обрабатывающих производств	14,10	5,90	4,30	2,30	0,01	0,00
Продукция сельского хозяйства	0,10	0,00	4,20	7,20	0,20	0,10
Оборот розничной торговли	15,20	4,50	2,90	4,30	0,10	0,10

По данным таблицы 3 наименьший вклад в структуре общероссийских показателей занимают Республика Алтай и Республика Тыва. Производственная сфера этих субъектов аккумулирует наибольшую угрозу. Они характеризуются слабо развитой производственной инфраструктурой, наибольший удельный вес в которой занимает добыча полезных ископаемых в Республике Алтай и сельское хозяйство в Республике Тыва. Данное обстоятельство говорит о формировании низкой добавленной стоимости в

производственной сфере регионов, что не способствуют наращиванию опережающих темпов роста региональной экономики.

Наибольшую роль в обеспечении экономической безопасности региона его финансовая сфера. При недостатке обеспечения субъект федерации не в силах поддерживать должный уровень социально-экономического развития, устойчивость и стабильность экономики, осуществлять контроль над рациональным использованием ресурсов, проводить эффективную инвестиционную и инновационную политику, направлять средства на развитие интеллектуального и трудового потенциала региона и использовать собственные конкурентные преимущества.

Проблема в части финансовой обеспеченности регионов-аутсайдеров, в частности в Республике Тыва и Республике Алтай, является наиболее острой. Чтобы ситуация не усугубилась, федеральный бюджет вынужден перераспределять финансовые ресурсы не в пользу наращивания экономики, а для поддержания уровня обеспеченности отсталых районов страны.

Также непосредственное влияние на состояние национальной безопасности влияют кризисные процессы в производственной сфере регионов. Рассмотрим показатели производственного сектора регионального развития на национальную безопасность (табл.4).

Таблица 4

Интегральные показатели влияния региональных кризисных ситуаций на национальную безопасность в производственной сфере

Показатель	Пороговое значение	Республика Алтай	Республика Тыва
Темп роста ВРП к предыдущему году в сопоставимых ценах, %	105	104,9	101,8
Степень износа основных фондов промышленного производства на конец года, %	40	32,4	43,1
Индекс физического объема инвестиций в основной капитал, в сопоставимых ценах % к предыдущему году	105	134,1	101,9

Низкие темпы роста регионального продукта, высокая степень износа основных фондов, неэффективная производственная инфраструктура не способствуют достижению национальных интересов. Недостаточный уровень инвестиций в основной капитал замедляет обновление основных фондов и урезает рентабельность производства. Сырьевая направленность произведенной структуры региона создаёт очень низкую добавленную стоимость, отсутствие наукоёмких, технологичных производств не обеспечивает производство конкурентоспособной отечественной продукции. Высокая степень износа противоречит переходу к инновационному развитию экономики страны.

Низкие среднедушевые доходы, отсутствие высокопроизводительных рабочих мест провоцируют миграцию населения, в результате которой происходит утечка квалифицированных специалистов из кризисных регионов, что в итоге приводит к большему нарастанию межрегиональной дифференциации. По мере усиления диспропорций и преодоления пороговых значений эта проблема становится более острой и преодолеть её становится всё сложнее. В связи с этим имеет важность не только поддержания приоритетных центров экономического прогресса, но и опережающее развитие депрессивных регионов с помощью стимулирующих мероприятий, программ, льгот.

Помимо отстающих регионов особую опасность национальной безопасности представляют кризисные процессы в приоритетных отраслях субъектов имеющих наибольший удельный вес в экономике России. Так, прямой угрозой экономическому может оказывать возникновение кризисов в регионах, обладающих научно-техническим потенциалом, наукоградах, таких как Калужская, Нижегородская, Тамбовская, Тверская, Владимирская, Ярославская области.

По итогам проведенного анализа можно сделать вывод, что пространственное развитие Российской Федерации характеризуется высоким уровнем межрегиональной дифференциации как в объеме, так и в структуре доходов консолидированных бюджетов субъектов по причине разнородности социально-экономического формирования страны, а также наличия исторических и территориальных особенностей [3]. Наибольший уровень кризисных процессов концентрируется в финансовой сфере по причине низкой обеспеченности собственными ресурсами и в производственной сфере вследствие неразвитой инфраструктуры в отстающих субъектах федерации, в частности в республиках Алтай и Тыва.

Дифференциация в развитии регионов, неравномерность развития финансового сектора, производственной сферы, уровня жизни населения, концентрация ресурсов в федеральном центре – всё это представляет угрозу развитию не только региональной, но и национальной безопасности в целом, вызывая необходимость выработки новых направлений в социально-экономической политике государства [4].

#### Список использованной литературы:

1. Рейтинговое агентство «РИА Рейтинг» [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://riarating.ru/infografika/20200217/630153946.html>.
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа – [https://gks.ru/bgd/regl/b19\\_14s/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b19_14s/Main.htm).
3. Зумакулова Ф.С., Терешев М.А. Консолидированные бюджеты субъектов Российской Федерации: анализ доходов и расходов / Журнал «Научный альманах». – 2015 г. – N11-1(13) [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://elibrary.ru/item.asp?id=25313935>.

4. Ломаченко Т. И. Финансовая безопасность региона как основа национальной экономической безопасности государства / Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. Том 2 (68). – 2016 г. № 4. С. 70–79. [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://elibrary.ru/item.asp?id=30025802>.

ББК 65.32-55

## **ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ**

*Е.Н. Куц*

*ФГАОУ ВО Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь*

В статье рассматриваются изменения, происходящие в сельскохозяйственной отрасли под влиянием внедрения цифровых технологий. Объясняется актуальность и необходимость автоматизации сельскохозяйственных процессов. Приведены примеры отечественных компаний, разрабатывающих и активно применяющих в своей деятельности цифровые технологии. Кроме того, в статье выявлены проблемы, которые препятствуют цифровой трансформации сельского хозяйства. Сформулированы выводы, характеризующие положение дел в сельскохозяйственной отрасли России.

В условиях бурного инновационного развития мировой экономики и обострения международной конкуренции появляется необходимость в создании экономических отношений, базирующихся на применении цифровых информационно-коммуникационных технологий.

Актуальность темы исследования заключается в том, что в настоящее время цифровизация является определяющим фактором развития и благосостояния всех национальных экономик. Важно подчеркнуть, что коронавирусная пандемия COVID-19, которая распространилась на весь мир, усилила значимость и актуальность цифровых сервисов. В связи с этим, успешная реализация цифровой трансформации всех отраслей экономики, в том числе сельского хозяйства, выступает в качестве одной из приоритетных направлений развития Российской Федерации.

В 2019 году Министерство сельского хозяйства России разработало ведомственный проект «Цифровое сельское хозяйство», предусматривающий формирование единой цифровой платформы управления сельхозпроизводством и внедрение платформенных решений и цифровых технологий в деятельность сельскохозяйственных организаций. Данные мероприятия к 2024 году должны обеспечить повышение производительности труда в 2 раза и технологический прорыв в агропромышленном комплексе [1].

Важно отметить, что цифровизация сельского хозяйства способствует получению и обработке массивов больших данных, которые поступают от спутников, различных сенсоров, размещенных на фермах и в полях,

метеостанций и другой сельскохозяйственной техники. В системы сбора и обработки информации входят также устройства для коммуникации, записи и агрегирования сведений, датчики, различные аналитические блоки для улучшения управления технологическими процессами.

Международный и отечественный опыт свидетельствует о том, что использование цифровых технологий обеспечивает ресурсосбережение, повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции, и в то же время стабильность сельскохозяйственного производства.

Необходимо подчеркнуть, что серьезный прорыв в цифровизации сельского хозяйства вызван тем, что аграрные предприятия начали работать совместно с IT-специалистами. Последние научили их контролировать технологические процессы, протекающие в животноводстве и растениеводстве с помощью систем, обрабатывающих и передающих текущие данные по каждому объекту управления (показатели микроклимата, этапы развития растений, плодородие почвы и т.д.). Это стало возможным благодаря развитию программного обеспечения и интернет-технологий, совершенствованию сетевых, облачных и компьютерных технологий [2].

На сегодняшний день около 40% менеджеров сельскохозяйственных предприятий озадачены необходимостью исследования больших данных, эффективность обработки которых существенным образом влияет на достоверность выводов и, как следствие, на принятие управленческих решений. Ввиду этого, крупные сельскохозяйственные компании стараются достичь автоматизации большей части сельскохозяйственных процессов, что позволит снизить риски от человеческого фактора [5].

Среди отечественных компаний, которые первыми начали внедрять цифровые технологии можно выделить агрохолдинг «Русагро», обрабатывающий около 1% всех сельскохозяйственных земель России. Начало цифровизации в данной компании связано с введением системы управления ресурсами. В Системе Планирования Ресурсов Предприятия – SAP ERP (Enterprise Resource Planning компании SAP) разрабатываются задачи для 1,5 тыс. сотрудников [3].

Кроме того, в «Русагро» обрабатывается и агрегируется информация, поступающая с датчиков, метеостанций, спутников, погодных сервисов, которая характеризует состояние сельскохозяйственной техники, свойства почвы, степень развития засеянных культур, используемые семена и т.д. Накопленная информация используется агрохолдингом для проведения анализа и корректировки производственных программ.

Другая крупная отечественная компания, которая применяет цифровые технологии управления – это агрохолдинг «Кубань», с численностью работников свыше 5000 человек. «Кубань» занимается семеноводством, животноводством, растениеводством, хранением и переработкой зерна и прочими видами деятельности [3].

Для решения ключевой задачи управления агрохолдингом – осуществления контроля деятельности всех предприятий, входящих в холдинг – используются детальные картограммы полей, результаты мониторинга их состояния, которые получают с помощью беспилотных летальных устройств и спутниковых технологий.

В целях автоматизации системы управления производством, установления связи производственных операций и ресурсов организации «Кубань» одним из первых в аграрной отрасли России вводит отраслевую ERP-систему со специальным программным комплексом Oracle JD Edwards Enterprise One с приложениями для сельского хозяйства. На территории площадью более 100 тыс. га автоматизируются процессы управления и контроля производства сахарной свеклы, подсолнечника, зернобобовых и зерновых [3].

Созданием и развитием цифровых технологий занимаются и другие отечественные компании. Так, например, компания Exact Farming разработала онлайн-сервис управления сельскохозяйственным производством и мониторинга полей, отражающий ход полевых работ, данные о продукции на складах, а также определяющий метеоданные, плодородность почвы, вегетационный индекс, состояние севооборота за предшествующие периоды.

ИТ-компания Алан-ИТ создала облачный геоинформационно-аналитический сервис, который предоставляет информацию о состоянии каждого поля в конкретный период времени и позволяет спрогнозировать динамику развития растений. Этой же компанией разработан комплекс программных средств для растениеводства, который включает учетную систему и встроенную бизнес-аналитику [5].

Несмотря на то, что крупные сельскохозяйственные компании нашей страны уже применяют цифровые технологии, в агропромышленном секторе России существует ряд проблем, которые препятствуют развитию процессов цифровизации сельского хозяйства. Среди них [2]:

- высокий уровень зависимости благосостояния отрасли от природно-климатических, почвенных, географических факторов;
- неоднородность и территориальная рассредоточенность субъектов хозяйствования, что осложняет государственное управление отраслью;
- неизбежность истощаемости природных ресурсов;
- низкий уровень инвестирования отрасли;
- дефицит кадрового обеспечения, в частности квалифицированных ИТ-специалистов;
- отсутствие соответствующей инфраструктуры и высокая зависимость производства отечественных компаний от импортных материалов, комплектующих и оборудования.

Результаты многочисленных исследований свидетельствуют о том, что задачу повышения производительности труда в сельском хозяйстве можно решить только с использованием моделей, основанных на IoT.

Цифровизация аграрной отрасли России позволит контролировать процессы производства в оптимальные сроки и с минимальными затратами, сформировать эффективную систему производства, хранения, переработки и сбыта продукции, а также использовать высокотехнологичные машины, исключая влияние на результаты производства человеческого фактора. Для этого необходимо оказать прямую поддержку сельскохозяйственным предприятиям, которые осваивают инновации и цифровые технологии, и ускорить переход от разрозненных IT-решений к консолидации всех бизнес-процессов с элементами прогностического моделирования.

Подводя итог вышеизложенному, можно отметить: несмотря на то, что условия для создания цифровой платформы «Цифровое сельское хозяйство» уже обеспечены, сельское хозяйство России на сегодняшний день находится на начальной стадии использования цифровых технологий. Однако ввиду того, что появились аналитики «облачных» технологий, «больших данных», недорогие датчики, сетевые и компьютерные технологии, ускоренное продвижение цифровой трансформации сельского хозяйства России становится вполне возможным.

#### Список использованной литературы:

1. Ведомственный проект «Цифровое сельское хозяйство»: официальное издание. – М.: ФГБНУ «Росинформагротех». – 2019. – 48 с.
2. Курдюмов А.В., Королев А.В. Внедрение цифровых технологий в сельском хозяйстве // Московский экономический журнал. 2020. № 12. С. 369.
3. Меденников В.И. Цифровые технологии для национальной платформы «Цифровое сельское хозяйство» // Хроноэкономика. 2020. № 5(26). С. 12-17.
4. Половинко Л., Куш Е., Гурский И. Мясное скотоводство СПК «Дружба» в Ставрополье // Молочное и мясное скотоводство. 2006. № 5. С. 14.
5. Ашурметова Н.А., Сапаров А.Б. Теория и практика развития цифровой экономики и цифрового сельского хозяйства // Научный прогресс. 2020. № 2. С. 30-33.
6. Butakova M.M., Sokolova O.N., Zaitseva N.A., Larionova A.A., Povorina E.V., Kushch E.N. Assessment of the background for interregional economic cooperation // Espacios. 2018. Т. 39. № 22. С. 1.

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СРЕДНЕЙ СТОИМОСТИ КВАДРАТНОГО МЕТРА ГОТОВОГО ЖИЛЬЯ

**Г. КЫЗЫЛА**

*В.Р. Седен, Ш.Б. Майны*

*Тувинский государственный университет, г. Кызыл*

В статье рассматривается анализ средней стоимости квадратного метра готового жилья г. Кызыла. Приведены динамики изменения стоимости недвижимости по количеству комнат в городе Кызыле. Показан сравнительный анализ стоимости квадратного метра жилья с близлежащими регионами. Установлено, что средняя стоимость квадратного метра жилья в Республике Тыва больше, чем в других регионах.

В настоящее время на рынке недвижимости г. Кызыла происходят очередные изменения. Средняя стоимость квадратного метра готового жилья стремительно растет, по сравнению предыдущими годами, ставки по ипотеке также меняются [1, с. 64].

Для исследования использовались данные по всем квартирам, рекламируемым через агентства недвижимости г. Кызыла. В данном анализе отдельно рассматриваются 1-комнатные, 2-комнатные, 3-комнатные и 4-комнатные квартиры. На рис. 1 показана динамика изменения стоимости недвижимости по количеству комнат в г. Кызыле.

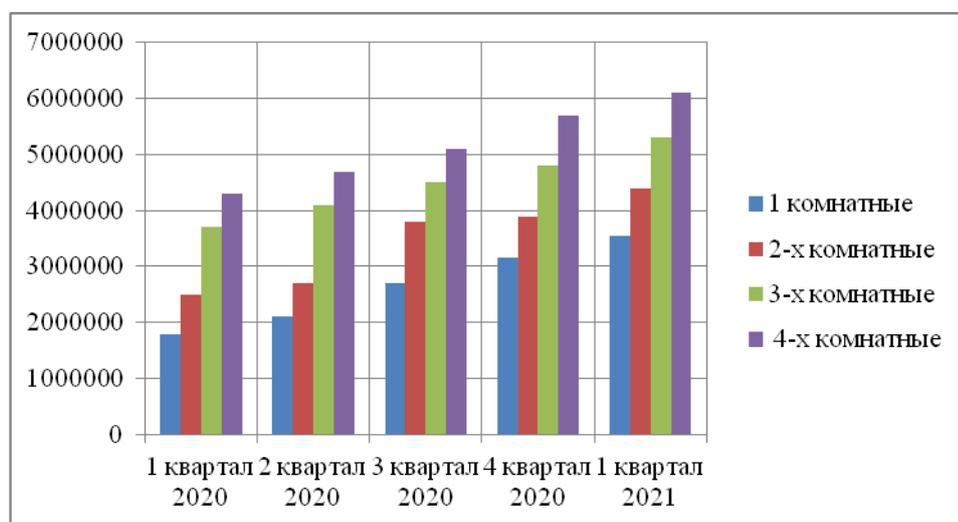


Рис.1. Динамика изменения стоимости недвижимости по количеству комнат в г. Кызыле

Из графика видно, что стоимость 1-комнатных квартир в 1 квартале 2020 году составляла около 2 млн. руб., а 4-хкомнатных – 4 млн. руб. В таблице 1 дана средняя стоимость квартир с 1 квартала 2020 года по 1 квартала 2021 года.

## Средняя стоимость квартир г. Кызыла

№	Количество комнат	Средняя стоимость, руб/м <sup>2</sup>
1	1 комнатная	2 700 000
2	2 комнатная	3 800 000
3	3 комнатная	4 500 000
4	4 комнатная	5 100 000

В результате проведенного анализа выявлено, что начиная с 1 квартала 2020 года до 1 квартала 2021 года идет увеличение стоимости жилой площади вне зависимости от количества комнат в квартире [2]. Такое увеличение стоимости квартир объясняется следующими факторами:

1. Миграция населения в столицу республики от сельских местностей;
2. Увеличение спроса на приобретение квартиры.

Для более подробного анализа проведена работа по уточнению стоимости квартир в зависимости от расположения жилой площади в тех или иных районах города. Для проведения анализа, в качестве примера отобраны 2-х комнатные квартиры. На рис. 2. показана динамика изменения цен на 2 - комнатных квартир в зависимости от района города.

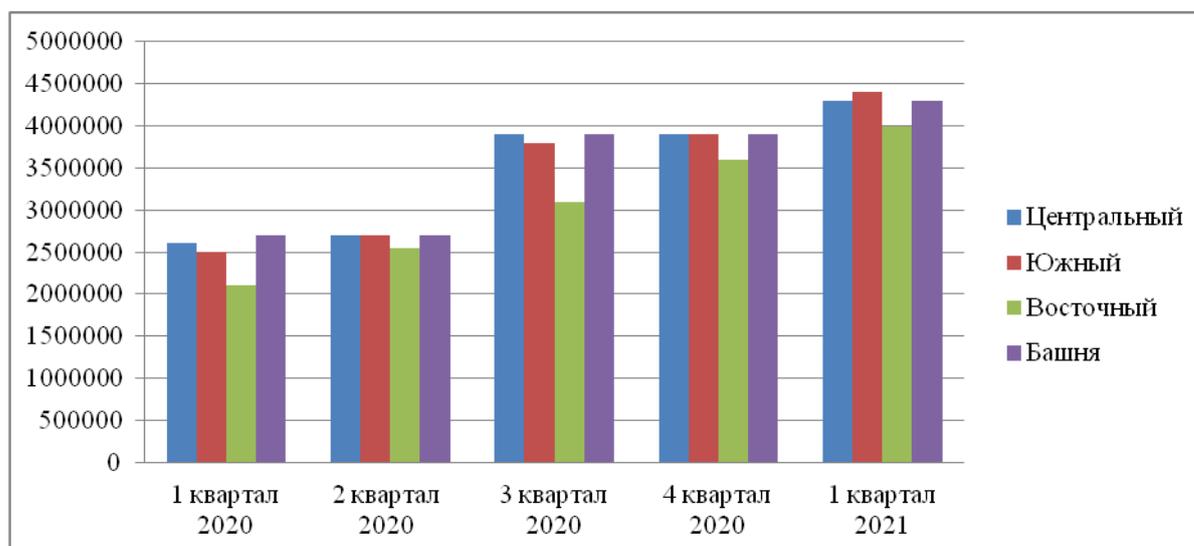


Рис. 2. Динамика изменения цен на 2-комнатные квартиры в зависимости от района города

В ходе проведенного анализа установлено, что стоимость квартир в центральной, южной районах и районе «Башня» города одинакова. Это объясняется транспортной доступностью, развитой инфраструктурой в данных районах, чем в восточном районе города [3].

Таблица 2

Средняя стоимость квартир в зависимости от района г. Кызыла

№	Название района	Средняя цена руб/м <sup>2</sup>
1	Центральный	3 900 000
2	Южный	3 800 000
3	Восточный	3 100 000
4	Башня	3 900 000

Еще одним интересным фактором является то, что в центральная часть города застроена так называемыми «Хрущевками» и их площадь меньше, чем в остальных районах города таких как «Южный» и «Башня». Именно данный фактор является сдерживающим стоимость квартир в центральной части города на уровне районов «Южный» и «Башня».

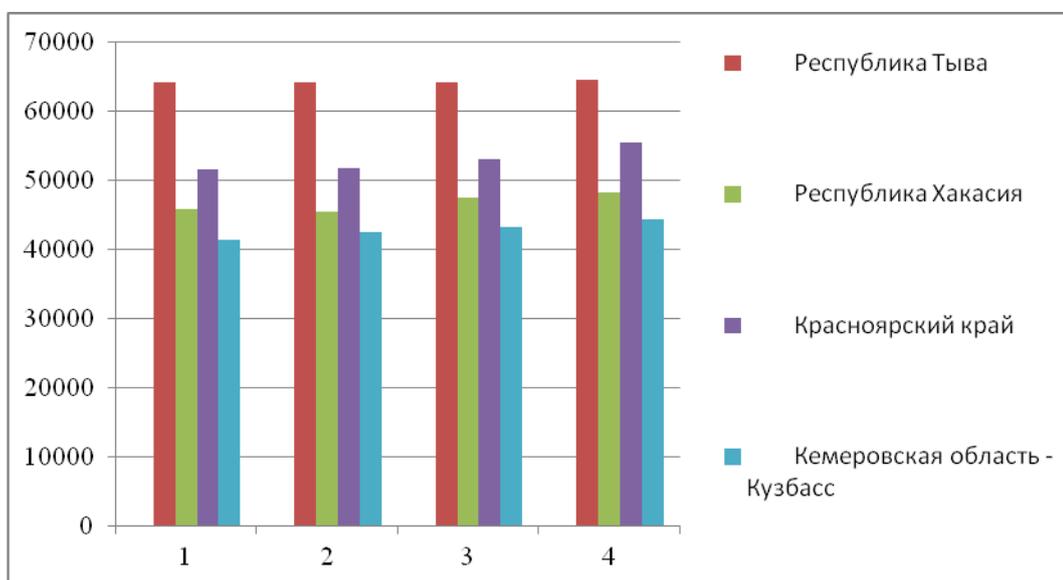


Таблица 3

Сравнительный анализ стоимости квадратного метра жилья СФО

Регионы	2020 год			
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
Республика Тыва	64 183,99	64 183,99	64 183,99	64 639,27
Республика Хакасия	45 910,14	45 412,78	47 490,71	48 299
Красноярский край	51 569,39	51 763,21	53 035,35	55 459,23
Кемеровская область - Кузбасс	41 484,68	42 593,73	43 343,61	44 308,58

В результате произведенного сравнительного анализа стоимости квадратного метра жилья с близлежащими регионами установлено, что

средняя стоимость квадратного метра жилья в Республике Тыва больше, чем в других регионах.

*Влияние целевых социальных программ на среднюю стоимость кв. м.* В настоящее время на территории города Кызыла для поддержки населения реализуются следующие социальные программы, направленные на улучшение жилищных условий: молодая семья, переселение граждан из аварийного и ветхого жилья, сейсмоустойчивость зданий и сооружений, строительство домов для детей и детей оставшихся без попечения родителей; сертификат «Материнский капитал» и «На погашение ипотеки, в связи с рождением 3-го ребенка».

Как показывает анализ, государством принимаются все возможные меры для поддержки населения в вопросе улучшения жилищных условий, но положительного эффекта от данных мер поддержки население не получает в должной мере.

Список использованной литературы:

1. Спирячина Н. С. Факторы, влияющие на среднюю стоимость квадратного метра готового жилья на примере города Воронеж. С.64-66
2. Единая база данных недвижимости [Электронный ресурс]. URL: Режим доступа: <http://www.vrg.ru> (дата обращения: 01.12.2020)
3. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [Электронный ресурс]. URL: Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/469706789> (дата обращения: 01.09.2019).

ББК 65.271

## **ПРОБЛЕМЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ БАНКРОТСТВА СТРАХОВЩИКОВ ОСАГО В РОССИИ**

*Е.М. Лукина, Е.А. Макаренко*

*Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения*

В статье описывается проект модели использования линейной корреляции Пирсона для прогнозирования банкротства страховых компаний в России. Рассмотрена статистика банкротств всех страховщиков ОСАГО за последние два года в разрезе причин и финансовых показателей страховщик. Была предложена модель оценки показателей и прогнозирования банкротства на основе указанных данных с графическим наглядным отображением результатов исследования.

По итогам 1 квартала 2021 г. В России остается 39 компаний, которые продолжают заниматься ОСАГО, из них две объявили о слиянии, а это значит, что еще на одного игрока ОСАГО на страховом рынке станет меньше.

Целью данной работы является разработка информационной скоринговой модели (аналогичной банковской [4, с. 150]), которая бы

позволяла оперативно оценивать вероятность банкротства страховщика ОСАГО исходя из информации, доступной из открытых источников.

Скорринговые модели классифицируют организации, в данном случае страховые компании в отрасли автострахования, по степени риска банкротства исходя из фактического и нормативного уровней показателей, а также их рейтинга.

В качестве исходных данных будет использоваться ежегодная отчетность страховщиков и решения ЦБ РФ об отзыве лицензий. Определение зависимости выбранных параметров осуществлялось по коэффициенту корреляции Пирсона с дальнейшим разбиением результатов на группы [12, с. 1448].

Из 15 компаний, покинувших рынок ОСАГО за последние два года, большинство из них покинуло страховой рынок путем отзыва лицензий, последующего банкротства и перекладывания своих обязательств по полисам ОСАГО на РСА. По другим видам страхования страхователи или потерпевшие получить страховое возмещение (в случае наступления страхового события) не смогут. Лицензий на ОСАГО по факту имеет больше страховщиков, чем те, которые показывают сборы [3]. Это связано с тем, что часть страховщиков сворачивают свой бизнес, поэтому не заключают новые договора страхования, а ждут окончания действующих для сдачи лицензии по ОСАГО (как, например, это сделало ООО «БИН страхование», ООО «Проминстрах», АО «Юнити страхование»). Динамика изменения участников рынка ОСАГО представлена на рис. 1.

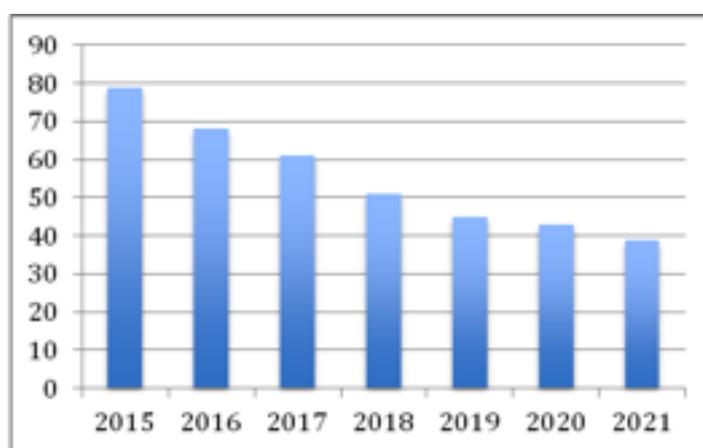


Рис 1. Динамика изменения количества страховщиков ОСАГО с 2015 по 2021гг.

В настоящий момент ЦБ РФ, как главный регулятор страхового рынка, не может предвидеть будущие банкротства участников страхового рынка и принять превентивные меры для уменьшения возможности вывода средств из страховой компании, уменьшения объемов ОСАГО в портфеле страховщика до разумного предела или оперативной передачи портфеля другому

страховщику. Отсутствует механизм экспресс диагностики автостраховщиков и регулятор опирается, как правило, только на результаты периодических проверок страховщиков, не учитывая устойчивость конкурентного положения страховых компаний при определенном уровне интенсивности конкуренции в отрасли автострахования [2, с. 32-33]. В то же время, если взять несколько объективных показателей, характеризующих влияние сборов ОСАГО на результаты деятельности компаний, можно построить модель зависимостей.

Для создания модели мы взяли два показателя:

- доля ОСАГО в портфеле страховщика;
- динамика изменения сборов по ОСАГО в 2018–2020 гг., по отношению к 2017–2019 гг. по модулю.

Диапазон был взят исходя из последних данных по страховщикам. Если страховщик действующий, то рассматривались данные за 9 месяцев 2020 г., если лицензия была отозвана, то использовались последние данные по нему. Анализ проводился по всем страховщикам, имеющим (или имевшим) лицензию на ОСАГО в 2018-2020 годах [9]. Ниже представлен список обанкротившихся страховщиков за период с 2018 по 2020 год с относительными сборами по ОСАГО (табл. 1) [10].

Таблица 1

Относительные показатели деятельности по ОСАГО страховщиков, прекративших свою деятельность

Наименование страховой компании	Динамика изменения сборов по ОСАГО текущего периода с аналогичным периоде прошлого года, %	Доля ОСАГО в портфеле, %
1	2	3
ООО «Страховая компания «ДАЛЬАКФЕС»	174,2	92,4
ООО «Центральное Страховое Общество»	638,2	0,8
ЗАО «Страховая компания «Диамант»	---	93,4
АО «Страховая Компания «Опора»	174,0	100,0
ЗАО «Страховая компания «Сибирский Спас»	100,41	74,7
АО «Национальная страховая компания «ТАТАРСТАН»	221,5	62,5
ООО «Страховая компания «СЕРВИСРЕЗЕРВ»	54,9	93,0
ООО «Поволжский страховой альянс»	110,6	87,4
ОАО «Страховое общество «Якорь»	259,76	50,1

Продолжение таблицы 1

1	2	3
ОАО «Региональная страховая компания «Стерх»	132,3	74,0
ООО «Национальная страховая группа - «Росэнерго»	88,0	97,5

Используя данные, представленные в табл.1, проведем оценку степени тесноты и направления связи между показателем динамики объема сборов по ОСАГО и доли ОСАГО в портфеле страховщика с помощью коэффициента линейной корреляции Пирсона.

Расчет параметров коэффициента парной линейной корреляции Пирсона представлен в табл. 2

Таблица 2

Расчет параметров коэффициента корреляции Пирсона

N	Динамика изменения сборов по ОСАГО текущего периода с аналогичным периодом прошлого года, % (x)	Доля ОСАГО в портфеле, % (y)	Отклонение динамики изменений сборов по ОСАГО от среднего значения (d <sub>x</sub> )	Отклонение динамики изменений сборов по ОСАГО от среднего значения (d <sub>y</sub> )	d <sub>x</sub> <sup>2</sup>	d <sub>y</sub> <sup>2</sup>	d <sub>x</sub> <sup>2</sup> * d <sub>y</sub> <sup>2</sup>
1	174,2	92,4	-21,19	19,16	448,89	367,11	-405,94
2	638,2	0,8	442,81	-72,44	196 083,35	5 247,55	-32 077,37
3	174,0	100,0	-21,39	26,76	457,40	716,10	-572,32
4	100,41	74,7	-94,98	1,46	9 020,63	2,13	-138,67
5	221,5	62,5	26,11	-10,74	681,89	115,35	-280,45
6	54,9	93,0	-140,49	19,76	19 736,60	390,46	-2 776,02
7	110,6	87,4	-84,79	14,16	7 188,84	200,51	-1 200,58
8	259,76	50,1	64,37	-23,14	4 143,88	535,46	-1 489,59
9	132,3	74,0	-63,09	0,76	3 979,97	0,58	-47,95
10	88,0	97,5	-107,39	24,26	11 531,97	588,55	-2 605,21
Итого					253 273,42	8 163,78	-41 594,11

Представим итоговый расчет коэффициента корреляции Пирсона:

$$r_{xy} = \frac{\sum(d_x \times d_y)}{\sqrt{(\sum d_x^2 \times \sum d_y^2)}} = \frac{41594,11}{\sqrt{253273,42 \times 8163,78}} = -0,91$$

Значение коэффициента корреляции Пирсона свидетельствует об обратной и весьма сильной взаимосвязи между динамикой изменения сборов по ОСАГО и долей ОСАГО в портфеле.

Для оценки значимости корреляционной связи используем t-критерий Стьюдента.

$$t_r = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}} = \frac{0,91\sqrt{10-2}}{\sqrt{1-0,91^2}} = 6,2$$

При числе степеней свободы  $f = 8$  и уровне значимости, равном 0,01, значение t-критерия ( $t_{\text{крит}}$ ) составило 3,36. Рассчитанное значение  $t_r$  (6,2) больше  $t_{\text{крит}}$  (3,36), следовательно связь является статистически значимой.

Таким образом, можно предположить, что чем выше значение коэффициента корреляции Пирсона между динамикой сборов по ОСАГО и долей ОСАГО в портфеле тем выше риск банкротства.

Помимо указанных компаний на рынке были ООО «Страховая компания «БИН Страхование», ЗАО «Страховая компания «ГУТА-Страхование» и АО «ИНТАЧ СТРАХОВАНИЕ». Однако эти компании покинули страховой рынок России, выполнив все обязательства по ОСАГО [1].

Из данной схемы выбивается только ООО «Центральное Страховое Общество». Его банкротство было связано, прежде всего, с наличием в портфеле крупного контракта по личному страхованию. В декабре 2017 г. оно выиграло тендер на страхование жизни и здоровья 788,8 тыс. сотрудников МВД на период 2018–2019 гг., его стоимость – почти 14 млрд руб. При этом лицензию на данный вид страхования компания получила за три дня до тендера [7, с. 42]. Компания не имела ни опыта, ни финансовых возможностей, чтобы обслуживать данный контракт, поэтому была признана банкротом. Факт данной закупки имел достаточно серьезные последствия и стал хрестоматийным примером того, как не следует проводить электронные тендеры. Результаты остальных страховых компаний укладываются в логику предложенной корреляционной зависимости. Отдельно можно отметить, что будучи не профессионалами в страховании государственные заказчики, как правило, проводят закупки по ОСАГО в формате электронных аукционов, где квалификация исполнителя соответственно не имеет никакого значения, а победитель определяется скоростью реагирования сотрудника (или «робота») на начало аукциона на электронной площадке [6, с. 95].

Дальнейшим шагом будет применение данной модели к анализу действующих субъектов на рынке ОСАГО (табл. 3).

Таблица 3

Относительные показатели деятельности по ОСАГО за 9 месяцев 2020 г.  
наиболее рискованных страховщиков

Наименование страховой компании	Динамика сборов по ОСАГО по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, %	Доля ОСАГО в портфеле, %
АО «Страховая компания «Армеец»	142,6	93,9
АО «Юнити страхование»	158,5	41,4
АО «Совкомбанк страхование»	162,6	18,6
ООО «РУССКОЕ СТРАХОВОЕ ОБЩЕСТВО «ЕВРОИНС»	156,5	34,7
ООО «Страховая компания «Сибирский Дом Страхования»	4,2	6,7
ООО «Абсолют Страхование»	333,6	7,4
ООО «Страховое общество «Геополис»	19,2	23,5
ООО «Страховая компания «Мегарусс-Д»	33,2	0,1

Разделим страховые компании, представленные в табл. 3, на две группы по доле ОСАГО в портфеле и рассчитаем коэффициент корреляции Пирсона в каждой группе. Результаты представлены в табл. 4

Таблица 4

#### Результаты корреляционного анализа

Доля ОСАГО в портфеле, %	Страховые компании	Коэффициент корреляции Пирсона	Теснота связи
Выше 30	ООО «Страховая компания Надежда», АО «Страховая компания «Армеец», АО «Юнити страхование», ООО «РУССКОЕ СТРАХОВОЕ ОБЩЕСТВО «ЕВРОИНС»	-0,45	умеренная
Ниже 30	ООО «Страховая компания «Сибирский Дом Страхования», ООО «Абсолют Страхование», ООО «Страховое общество «Геополис», ООО «Страховая компания «Мегарусс-Д», АО «Совкомбанк страхование»	0,01	практически отсутствует

Разделим страховые компании, представленные в табл. 3 на две группы по динамике сборов по ОСАГО и рассчитаем коэффициент корреляции Пирсона в каждой группе. Результаты представлены в табл. 5.

Очевидно, что корреляционная связь между долей ОСАГО в портфеле и динамикой сбора по ОСАГО сильнее проявляется в компаниях с высокими значениями одного и/или другого показателя. Следовательно, можно предположить, что такие страховые компании имеют повышенный риск банкротства.

## Результаты корреляционного анализа

Динамика изменения сборов по ОСАГО текущего периода с аналогичным периодом прошлого года, %	Страховые компании	Коэффициент корреляции Пирсона	Теснота связи
Выше 100	АО «Страховая компания «Армеец», АО «Юнити страхование», АО «Совкомбанк страхование», ООО «РУССКОЕ СТРАХОВОЕ ОБЩЕСТВО «ЕВРОИНС», ООО «Абсолют Страхование»,	-0,37	умеренная
Ниже 100	ООО «Страховая компания Надежда», ООО «Страховая компания «Сибирский Дом Страхования», ООО «Страховое общество «Геополис», ООО «Страховая компания «Мегарусс-Д»,	0,06	практически отсутствует

Графически результаты моделирования, можно представить следующим образом (рис. 2), где все страховщики ОСАГО распределены по полю в зависимости от доли ОСАГО в портфеле и динамики сборов.

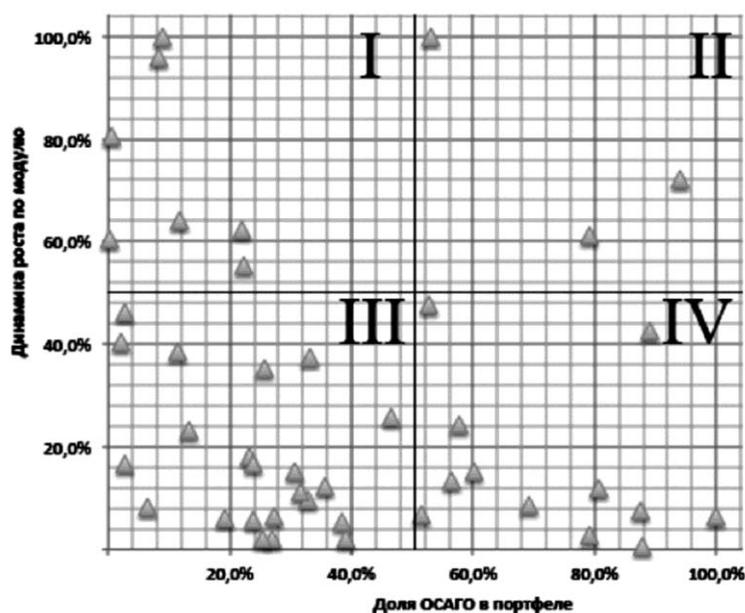


Рис. 2. Распределение страховщиков в зависимости от доли ОСАГО в портфеле и динамики сборов

Исходя из попадания страховщиков в тот или иной квадрат, можно делать выводы о той стратегии, которую реализует страховая компания и прогнозировать результаты. Так квадрат I говорит о том, что компания имеет небольшую долю ОСАГО в портфеле, но либо резко сокращает ее сборы либо резко увеличивает. Квадрат II наиболее рискованный, т.к. компании в нем имеют в портфеле ОСАГО больше 50% и продолжают агрессивно его увеличивать. Компании, попавшие в данный квадрат, уже все лишились лицензии на страховую деятельность. Квадрат III – наиболее «спокойный» квадрат, он отражает ситуацию, когда доля ОСАГО в портфеле страховщика не преобладающая и динамика его изменения незначительная, что косвенно говорит о стабильности страхового портфеля участника рынка. Квадрат IV – тоже рискованный квадрат, говорящий о том, что компания имеет преобладающую направленность на страхование ОСАГО, однако агрессивного развития не имеет по сборам. Тем не менее, наличие в портфеле ОСАГО более 50% - это серьезный сигнал к возможности банкротства страховщика. Большая часть компаний, попавших в данный квадрат, уже лишились лицензии. Можно предположить, что остальные компании, если не изменят стратегию развития, тоже могут покинуть страховой рынок. Анализ стратегии компании на основании данного моделирования позволяет объективно оценивать конкурентоспособность компаний и снижать коррупционную составляющую при открытых закупках, когда в конкурсах выставляются непонятные критерии для победы «нужного» страховщика [5, с. 42].

Всех страховщиков можно сегментировать на две группы: первая – активно набирающая портфель по ОСАГО, вторая – активно покидающая рынок ОСАГО. В первом случае наибольшие вопросы вызывают такие компании как АО «Страховая компания «Армеец», АО «Юнити страхование» и ООО «РУССКОЕ СТРАХОВОЕ ОБЩЕСТВО «ЕВРОИНС», т.к. объем ОСАГО в портфеле данных компаний достаточно существенный и они продолжают его наращивать, тем самым снижая устойчивость портфеля. Все это происходит в условиях развития маркетинга в интернет среде, когда для развития продаж компании не нужно иметь именно физические точки присутствия [11, с. 387]. Во втором случае мы видим резкое снижение сборов по ОСАГО и хорошо, если его доля в компании была не велика. Это может говорить, что компания настроена на отказ от данного высокорискового вида страхования. Если же это происходит с компанией, у которой доля ОСАГО существенная (например, ООО «Страховая компания «Надежда»), то резкое снижение сборов приводит к кассовому разрыву, что в свою очередь приводит к тому, что текущей ликвидности компании не хватит на закрытие убытков по действующим полисам ОСАГО [8, с. 403].

Для части компаний (например, АО «Страховая бизнес группа») это не критично, т.к. ОСАГО в портфеле занимает порядка 13 %, а для таких компаний как ООО «Страховая компания «Надежда», где доля ОСАГО

составляет более 79 %, резкие манипуляции с портфелем однозначно приведут к уходу с рынка, т.к. с ростом конкуренции, падении ставок и ростом стоимости перестрахования данные компании просто не смогут сформировать эффективную бизнес-модель.

Проведенный анализ взаимосвязи показателей динамики изменения доли ОСАГО в портфеле и доли ОСАГО в портфеле страховщика позволяет сделать следующие выводы:

1. На текущем этапе развития рынка ОСАГО прослеживается прямая корреляционная зависимость указанных выше показателей и вероятностью ухода с рынка страховщика ОСАГО.

2. В отличие от добровольных видов страхования ОСАГО не сильно зависит от ситуации с пандемией, что позволяет использовать данную модель без каких-либо адаптаций и допущений в современных эпидемиологических условиях и связанных с ними снижением страховых сборов по другим видам страхования.

3. Использование данной модели позволяет применять указанные критерии при формировании качественных показателей при выборе страховщика ОСАГО по государственным, муниципальным и коммерческим закупкам финансовых услуг.

#### Список использованной литературы:

1. Агентство страховых новостей. [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.asn-news.ru/news/68581> (дата обращения: 18.04.2021).

2. Белозеров С.А., Чернова Г.В., Калайда С.А. Современные факторы развития российского страхового рынка // Страховое дело. 2018. № 6 (303). С. 32-34.

3. Динамика рынка. Страхование сегодня. [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.insur-info.ru/statistics/> (дата обращения: 18.04.2021).

4. Макаренко Е.А. Использование информационных технологий в деятельности финансовых групп. Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2006. № 5-2 (47). С. 149-153.

5. Макаренко Е. А. Основные направления совершенствования механизма страхования спортсменов в России // Актуальные проблемы экономики и управления. 2019. № 2(22). С. 41–42.

6. Макаренко Е.А., Песоцкий А. Б. Применение методов геймификации и телематики в страховании автотранспорта в России // Инновационная деятельность. 2019. № 4(51). С. 94–95.

7. Макурова Т. С., Макаренко Е. А. Формирование коллективной памяти в виртуальном пространстве // Социальная реальность виртуального пространства. Материалы II Международной научно-практической конференции. Иркутск, 2020. С. 41–42.

8. Моськин А. В., Макаренко Е. А. Стратегическое развитие инновационных форм управления рисками // Стратегическое развитие социально-экономических систем в регионе: инновационный подход. Материалы VI международной научно-практической конференции: сборник статей и тезисов докладов. Владимир, 2020. С. 402–403.

9. Состояние лицензий. Страхование сегодня. [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.insur-info.ru/licence/> (дата обращения: 18.04.2021).

10. Страхование Банк России [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.cbr.ru/statistics/insurance/> (дата обращения: 18.04.2021).

11. Церкаевич Л. В., Макаренко Е. А. Развитие страхования от инфекционных заболеваний в России // Научные труды Вольного экономического общества России. 2020. Т. 224. № 4. С. 386–401.

12. Makarenko E.A., Pesockij A.B. Scoring system as a mechanism for preventing bankruptcy of insurance companies // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. Krasnoyarsk, 2020. P. 1446-1455.

ББК 65.263

## **ФИНАНСИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ АПК РОССИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ**

*Е.С. Мамаева*

*ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный аграрный университет»*

Актуальность данной статьи обусловлена тем, что привлечение инвестиций в сельскохозяйственные предприятия относят к перспективным вложениям, способным приносить стабильный долгосрочный доход. В статье исследованы проблемы инвестирования в сельское хозяйство, а также меры повешения инвестиционной эффективности в данную отрасль. Инвестиционные проекты в предприятиях АПК позволяют улучшить финансовое состояние сельскохозяйственных производителей.

Инвестирование является одним из основных факторов обеспечения экономического развития АПК России и ее регионов.

Несмотря на то, что большинство ученых положительно оценивают текущее состояние инвестиционного климата (например, Коробейникова О.М., Морозова И.А., Козенко З.Н., Дугина Т.А. [3], Минаков И. А. [4] и др.), недостаточность инвестирования все еще остается одним из ограничителей развития сельскохозяйственного сектора экономики. Инвестирование в сельское хозяйство является достаточно рискованным, а доходность подавляющего большинства сельскохозяйственных организаций низкой, что не позволяет рассчитывать на значительный приток инвестиций. Относительно более привлекательными могут быть свиноводство, птицеводство, молочное скотоводство, овощеводство, а также производство продукции, ориентированной на экспорт, в рамках которых возможно получение субсидируемых кредитов. Аграрное производство представлено

тремя категориями хозяйств: сельскохозяйственные организации, крестьянские (фермерские) хозяйства, включая индивидуальных предпринимателей, и хозяйства населения, то есть крупным, средним и малым бизнесом [6].

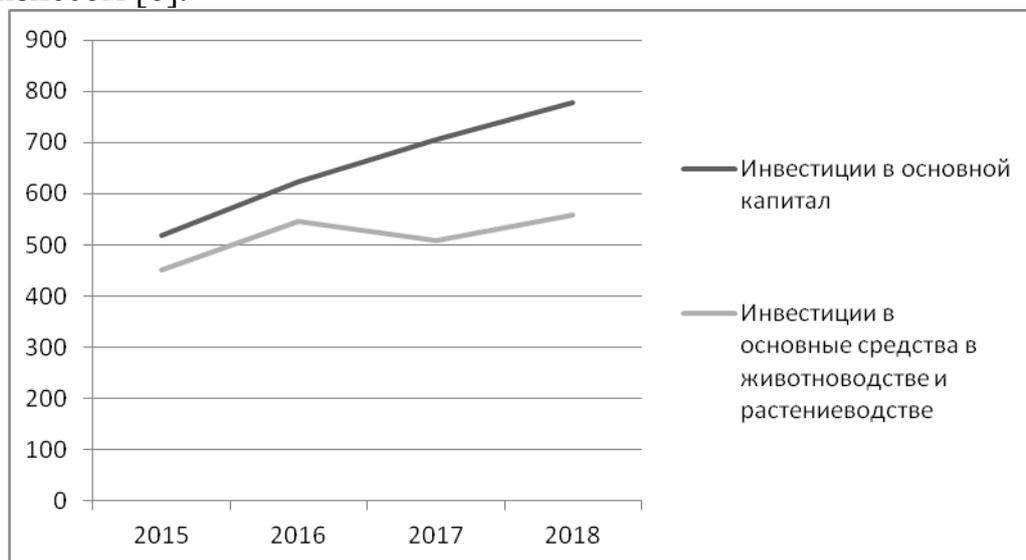


Рисунок 1 – Инвестиции в основной капитал в России, млрд. руб.

Исходя из рисунка 1, отметим, что с 2016 года наблюдается рост инвестиций в основной капитал в среднем на 12%, по итогам 2018 года составили 777 млрд. рублей.

Инвестиции в основные средства в животноводстве и растениеводстве с 2015 по 2018 год в среднем выросли на 7,5% в год.

С каждым годом возрастает роль инвестирования в различных сферах и отраслях экономики, особенно в аграрном секторе, поэтому помимо отечественных, также необходимо привлечение иностранных инвестиций (ПИИ) в сельское хозяйство.

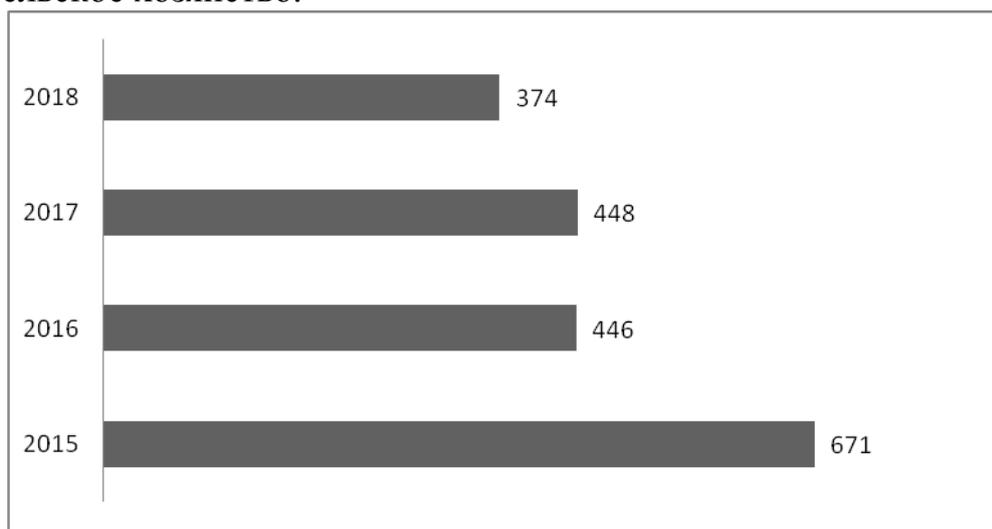


Рисунок 2 - Прямые инвестиции в Россию: операции по видам экономической деятельности (сельское, лесное хозяйство, охота и рыболовство) в млн. долларов США [5]

Приток ПИИ в аграрный сектор РФ незначителен, что не соответствует возможностям и потребностям данной отрасли.

Минсельхоз России принял решение о разработке государственных инвестиционных программ, наличие которых даст возможность направлять инвестиционные средства на реализацию тех инвестиционных проектов, внедрение которых обеспечивает наибольший экономический и социальный эффект [1, с. 238]. В государственной программе расширен перечень инструментов и направлений поддержки, что создает основу для постоянного притока капитала в данную отрасль. Основным механизмом государственной поддержки - льготное кредитование.

По результатам 2018 года из федерального бюджета РФ в рамках государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия выделено 248 млрд руб., что превышает на 2,5% план. За первое полугодие 2019 года использовано 131,7 млрд руб. - 43,7% бюджетных ассигнований, запланированных в государственной программе на 2019 год.

По данным Росстата 75% прибыли компаний АПК за последние 4 года были сформированы за счет субсидий, полученных от государства. Субсидии являются одним из ключевых факторов в принятии инвестиционных решений в АПК, поэтому предприятия должны рассматривать политику субсидирования в долгосрочной перспективе. Представленный на рисунке 3 показатель «Субсидии, учтенные в составе прибыли» рассчитан как сумма субсидий, включающая федеральные и региональные субсидии, где отражены компаниями АПК в составе прочих доходов в 2015, 2016, 2017 и 2018 годах. Учитывая, что государственная программа развития сельскохозяйственной отрасли принята до 2025 года, можно сделать вывод о том, что ближайшие пять лет положительная динамика сохранится [5].

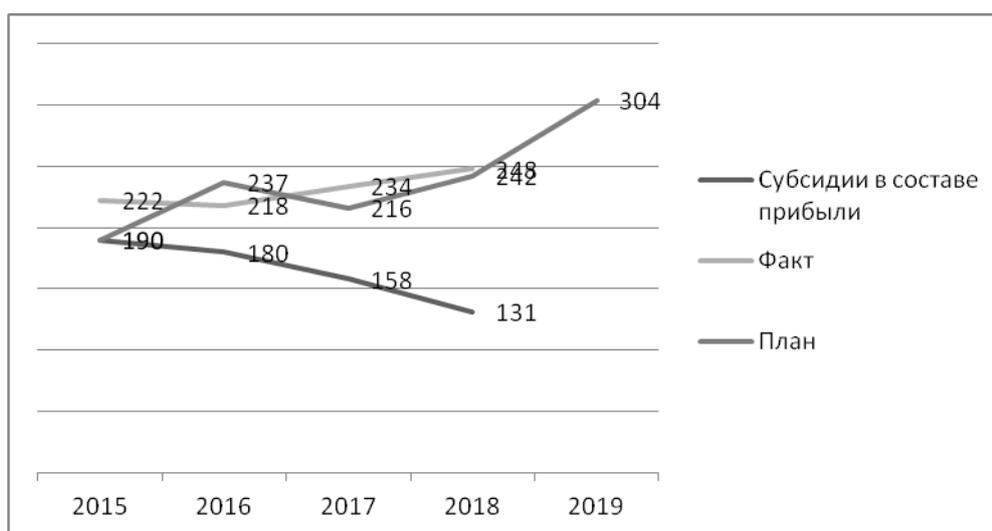


Рисунок 3 – Субсидии субъектам агропромышленного комплекса, млрд. руб.

В сложившихся экономических условиях низкая экономическая эффективность капитальных вложений в сельское хозяйство в значительной степени predetermined: инфляцией, диспаритетом цен, высокими процентными ставками за кредит [2, с. 244]. Без решения этих проблем на уровне государства говорить об эффективных инвестициях в сельское хозяйство нецелесообразно.

Инвестиционная привлекательность является важнейшим условием активизации инвестиционной деятельности предприятий. Инвестиционная привлекательность в значительной степени определяется эффективностью инвестиций.

При осуществлении инвестиционных проектов на сельскохозяйственных предприятиях необходимо выработать оптимальные схемы финансирования с использованием внешних источников, преимущественно использовать меры государственной поддержки, предусматривающие:

- финансирование целевых программ,
- бюджетные ссуды,
- субсидирование процентных ставок по кредитам,
- дотации и компенсации части затрат на производство сельскохозяйственной продукции.

Для повышения эффективности инвестиций в АПК предлагаются следующие меры:

- применение типовых инвестиционных проектов, которые оправдались на практике, что позволит сократить сроки, а также снизить затраты на проектирование объекта и уменьшить риск выбора заведомо неэффективного проекта;

- сокращение срока строительства и освоения объекта, что уменьшает отвлечение средств в незавершенное строительство, а также временной разрыв между вложениями и получением экономического эффекта от них;

- приоритетное вложение средств с учетом эффективности их использования, то есть направлять инвестиции на реконструкцию действующих объектов, которые гораздо быстрее окупаются, чем затраты на новое строительство;

- концентрация инвестиций на строительстве наиболее важных объектов, которая обеспечит его непрерывность и сокращение сроков ввода объектов в эксплуатацию и т.д.

Список использованной литературы:

1. Коробейников Д.А., Коробейникова О.М., Назарбаев О. Диспропорции механизма ценообразования в АПК // Аграрная наука - сельскому хозяйству. сборник статей: в 3 книгах. Алтайский государственный аграрный университет.- 2016.- С. 238-240.

2. Коробейников Д.А., Филин М.А. Методика аналитической оценки экономической динамики аграрного производства // Известия

Нижеволжского агроуниверситетского комплекса: Наука и высшее профессиональное образование.- 2011.- № 2 (22).- С. 243-249.

3. Коробейникова О.М., Морозова И.А., Козенко З.Н., Дугина Т.А. Трансформация розничных финансовых услуг в условиях рыночных шоков // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки.- 2020.- № 4 (60).- С. 15-22.

4. Минаков, И. А. Экономика сельскохозяйственного предприятия : учебник / И.А. Минаков, Л.А. Сабетова, Н.П. Касторнов [и др.] ; под ред. И.А. Минакова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2018. — 363 с.]

5. Постановление Правительства РФ от 25 августа 2017 г. N 996 "Об утверждении Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017 - 2025 годы" (с изменениями и дополнениями)

6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.

7. Эскиндарова, М. А. Развитие предпринимательства: концепции, цифровые технологии, эффективная система : монография / под ред. М. А. Эскиндарова. - 2-е изд.. - Москва : Дашков и К, 2020. - 605 с.

УДК 332.13

## **СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СЕЛ КАК ОСНОВА КОМПЛЕКСНОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА**

*М.М. Монгуш*

*Научный руководитель: Субракова Л.К., к.э.н., доцент*

*«Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» г. Абакан*

В статье анализируется динамика, состав, занятость, доходы жителей сельских поселений Республики Тыва в целях реализации программы комплексного развития сельских территорий региона.

Одной из целей Государственной программы комплексного развития сельских территорий России является сохранение доли сельского населения в общей численности населения РФ на уровне 25,3 % [1]. Цель статьи – анализ демографических процессов в сельских поселениях Республики Тыва и их влияния на реализацию программы комплексного развития. Республика Тыва входит в состав Сибирского федерального округа, состоит из 17 муниципальных районов (кожуунов) и 2 городских округов (гг. Кызыл и Ак-Довурак). Площадь территории – 168,6 тыс. кв. км, на 1.01.2020 численность населения составляла 327,4 тыс. чел., 45,7 % проживают в селах. Плотность населения – 1,9 чел. на кв. км, в сельской местности – 0,9 чел/кв. км (для сравнения: в среднем по России эти показатели составляют 8,57 и в сельской местности – 2 чел./кв. км). Редкая заселенность, особенность северных и восточных регионов страны, обусловленная исторически и географически, является фактором, без учета которого невозможно комплексное развитие

сельских территорий. В исследовании [2] отмечается, что сокращение численности населения сел и деревень в России в целом представляет угрозу снижения устойчивости системы расселения и национальной безопасности страны.

По данным статистики, численность населения Республики Тыва с 2016 по 2019 гг. увеличилась на 11,7 тыс. чел., в т. ч. городского населения - на 8,6 тыс. чел., сельского - на 3,1 тыс. чел. Доля сельского населения за 2016-2019 гг. остается стабильной 46,2 - 45,4 % от общей численности населения, что выше, чем в среднем по стране (25,5%) и в регионах СФО (26%). Изменение численности населения региона представлено в таблице 1.

Таблица 1

Динамика городского и сельского населения Республики Тыва [3]

Показатели	на 1 января					Темп роста 2020/2016
	2016	2017	2018	2019	2020	
Население Республики Тыва - всего	315637	318550	321722	324423	327383	1,037
в т. ч.: городское население	170171	171389	173308	175135	178774	1,05
сельское население	145466	147161	148414	149288	148609	1,021

Данные таблицы 1 показывают, что при общем росте населения региона темп роста городского населения был выше, чем рост сельского почти в 2,4 раза, это свидетельствует о миграции сельских жителей в города, что отрицательно сказывается на трудовом потенциале села и создает проблемы социального обслуживания в городах.

Для оценки состояния сельских поселений Тыва необходимо проанализировать половозрастной состав населения, за последние годы он остается стабильным: 53% женщин и 47% мужчин, что соответствует аналогичным показателям населения республики. Возрастная структура сельских жителей в 2016 г. характеризовалась долей населения моложе трудоспособного возраста - 39,9%, в трудоспособном возрасте - 49,5% и старше трудоспособного - 10,6% всего населения. В последующие годы структура менялась: доля населения младше трудоспособного возраста стала в 2019 г. 40,9%, трудоспособного - сократилась на 1,9%, а старше трудоспособного увеличилась до 11,5%. В результате в республике возросла демографическая нагрузка на трудоспособное население.

Для дальнейшего анализа состояния сельских поселений республики проведем группировку сельских поселений по количеству проживающего населения. По данным Росстата, в Тыве насчитывается 120 сельских поселений, среди которых 54 поселений с численностью населения до 500 чел., 51 поселений - до 1000 чел., 14 поселений – до 3000 чел. и 1 поселение -

до 5000 (село Кызыл-Мажалык). Таким образом, в 45% сельских поселений республики Тыва проживает не более 500 человек, а в 42,5% сельских поселений население составляет не более 1000 человек. Сельские поселения Республики Тыва относительно малочисленны и значительно удалены друг от друга. Данную особенность Республики Тыва следует учесть при разработке политики развития сельских территорий.

В перечень показателей, характеризующих состояние экономики и социальной сферы муниципальных образований Республики Тыва, входит 179 показателей, которые образуют в 25 групп. Основные социально-экономические показатели муниципальных образований Республики Тыва за 2016-2019 года представлены в таблице 2 .

Таблица 2

Социально-экономические показатели сел Республики Тыва [3]

Показатель	2016	2017	2018	2019
Естественный прирост населения на 1000 чел.	16,3	16,4	16,1	15,4
Уровень занятости, %	38,3	39,8	41,0	42,5
Число безработных, чел.	11962	12184	12223	12203
Денежные доходы в среднем на душу населения, руб.	8218	8846	9037	10135
Количество многодетных семей, ед.	5862	5905	6183	6229
Количество малообеспеченных семей, ед.	9818	9836	9940	9967

Сокращение естественного прироста населения в сельских поселениях республики на 0,9 за 2016-2019 гг. происходило за счет более быстрого снижения рождаемости, чем смертности. Хотя в 2018 г. Тыва по показателю естественного прироста (12,9 на 1000 чел. сельского населения) находилась на 3 месте в РФ после Ингушетии и Чечни, в то время как в 65 российских регионах наблюдался отрицательный естественный прирост [4]. По данным Министерства здравоохранения Республики Тыва, в I полугодии 2020 года показатель младенческой смертности стал ниже (4,6 ‰), чем в среднем в России (4,9‰), впервые за 20 лет.

Одной из положительных тенденций является увеличение уровня занятости населения, с 2016 по 2019 гг. показатель увеличился до 42,5 %, что ниже среднерегиональной занятости на 7, 6 п. п. В 2017 г. число безработных в селах росло с 11,9 до 12,2 тыс. чел., в 2018 г. рост был небольшим, в 2019 г. безработица сократилась на 20 чел.

Денежные доходы на душу населения в сельских поселениях с 2016 г. выросли на 1917 руб. и в 2019 г. составили 10,1 тыс. руб., что ниже среднего уровня денежных доходов в республике (14,0 тыс. руб.). Структура сельских поселений по среднедушевым доходам представлена на рис. 1. По данным диаграммы на рис. 1 можно судить, что только в 50% сельских поселений Республики Тыва население получает денежные доходы на душу населения в пределах прожиточного минимума, а доходы жителей остальных сел ниже 11253 руб. в месяц. Анализ динамики основных социально-экономических

показателей выявил, что экономика сельских поселений слабо развита и функционирует в основном за счет государственных и муниципальных учреждений (школы, детские сады, больницы), а также ведения населением личных подсобных хозяйств.

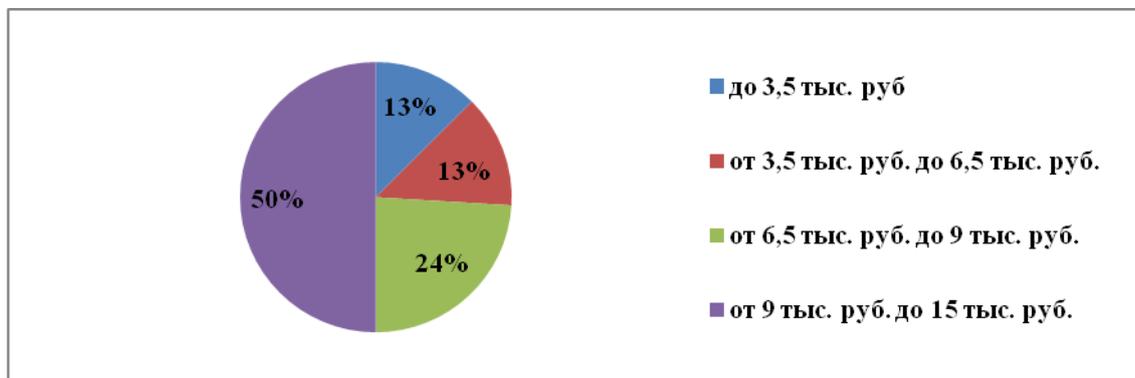


Рис. 1. Структура сельских поселений Республики Тыва по денежным доходам на душу населения

Уровень жизни в сельских поселениях республики оценивается как низкий. Об этом свидетельствуют результаты составленного ВИАПИ им. А. А. Никонова рейтинга регионов России по качеству жизни сельского населения (2019), согласно которому Республика Тыва занимает 64 место из 82 регионов. Для сравнения: у соседних территорий по Сибирскому федеральному округу места в рейтинге выше: Красноярский край – 39-е, Республика Хакасия – 43-е, Республика Алтай – 53-е [4]. По доле многодетных семей (32%) Тыва намного опережает среднероссийские показатели (5,8%). Характерна динамика многодетных семей – рост за 4 года составил 106,3%, а число малообеспеченных семей выросло за этот же период только на 1,5 %, что свидетельствует об эффективности проводимой в республике политики поддержки семей с детьми и малообеспеченных.

Таким образом, анализ социально-демографических показателей сельских поселений Республики Тыва позволил сделать следующие выводы:

- доля сельского населения Тывы (45-46%) выше, чем в РФ в 1,8 раза;
- за 2016-2019 гг. сельское население республики увеличилось на 2,1 % при росте городского – на 5% из-за активной миграции населения сел в города;
- в возрастной структуре сельских жителей увеличились доли лиц моложе и старше трудоспособного возраста, что повышает нагрузку на трудоспособное население;
- превышение рождаемости над смертностью обеспечивает естественный прирост населения в регионе и сельской местности;
- занятость сельского населения повысилась за последние годы, но пока ниже, чем в городах;

- душевые доходы селян растут, но их уровень ниже региональных денежных доходов на душу населения;
- слабо развитая экономика сельских поселений представлена в основном бюджетными учреждениями и неформальным сектором;
- уровень жизни по комплексу показателей оценивается как низкий.

Выявленные особенности сельских поселений Республики Тыва необходимо учитывать и применять индивидуальный подход при разработке долговременных программ комплексного развития сельских территорий.

#### Список использованной литературы:

1. Постановление Правительства РФ № 696 от 31.05.2019 «Об утверждении Государственной программы комплексного развития сельских территорий и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (дата обращения 25.12.2020)

2. Ускова Т.В., Ворошилов Н.В. Комплексное развитие сельских территорий – задача государственной важности // Проблемы развития территории. 2019. № 6 (104). С. 7–20. DOI: 10.15838/ptd.2019.6.104.1 (дата обращения: 30.03.2021)

3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 19.11.2020)

4. Петриков А., Сальников С. Кому на селе жить хорошо? Рейтинг регионов по качеству жизни сельского населения // Агроинвестор. 2020. № 8. URL: <https://www.agroinvestor.ru/rating/article/34157-komu-na-sele-zhit-khorosho-reyting-regionov-po-kachestvu-zhizni-selskogo-naseleniya/> (дата обращения: 01.04.2021)

УДК: 336.228

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

*Е.С. Нестеренко*

*Институт экономики и управления (структурное подразделение)*

*ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им.*

*В.И. Вернадского», г. Симферополь*

В статье автором исследованы и систематизированы теоретические аспекты региональной инвестиционной политики. Рассмотрены основные направления региональной инвестиционной политики. Выделены основные сложности при реализации региональной инвестиционной политики и привлечении региональных инвестиций. Сформированы приоритетные направления региональных инвестиций. Сделан вывод о том, что для стабильного социально-экономического развития региона необходимо нарастить инвестиционные ресурсы, повысить социальную и экономическую эффективность их использования при помощи направления финансирования на модернизацию производства, создания новых высокопроизводительных рабочих мест и развития инфраструктуры.

Ключевые слова: региональные инвестиции, региональная инвестиционная политика, инвестиции.

Эффективное использование факторов производства и актуальность структурной модернизации региональной экономики благодаря всеобщему внедрению инноваций обусловлено необходимостью обеспечить стабильный инвестиционный процесс в регионах. Пропорциональное развитие определенных административно-территориальных единиц является важнейшей проблемой обеспечения динамического и стабильного развития экономики государства.

Одной из ключевых проблем нашего времени можно назвать диспропорцию экономического развития в некоторых регионах. Возможность учитывать множество противоречивых факторов, упор на сложные критерии при достижении целей развития региона играют весьма значимую роль при формировании региональной инвестиционной политики и управленческих решений.

Целью статьи является исследовать и систематизировать теоретические аспекты региональной инвестиционной политики.

Постоянные поиски механизмов и методов привлечения инвестиций в региональную экономику являются вынужденными мерами при необходимости постоянного развития и поиска альтернативных путей эффективного проведения инвестиционной политики в регионах. Региональная инвестиционная политика (в контексте взаимодействия бизнес-структур, муниципальной и региональной власти) – система мероприятий, которые осуществляются региональными органами власти и направлены на привлечение и рациональное использование инвестиций любых форм собственности ради устойчивого и социально-направленного развития региона. Под это понятие подходит деятельность гос. органов управления, негосударственных структур по внедрению системы мероприятий и механизмов стимулирования инвестиционной активности, созданию благоприятных условий для инвестиций и использованию инвестиционных ресурсов в регионе. Реализацию региональных инвестиционных проектов можно назвать одним из наиболее эффективных инструментов для реализации региональной инвестиционной политики [1].

Региональная инвестиционная политика обязана принимать во внимание интересы бизнеса, поскольку в бизнес-сообществе есть собственные приоритеты в проектах и сферах их реализации, а не только определяемые органами государственного управления. В ходе региональной инвестиционной политики проявляется взаимодействие бизнес-структур, муниципальной и региональной власти за счет согласования приоритетов в региональных инвестициях [1, 2].

Основными направлениями региональной инвестиционной политики являются:

- 1) изменение источников финансирования, замещение бюджетного финансирования частным;
- 2) контроль за инвестициями в ключевые объекты;
- 3) переход на более совершенные экономические методы и формы управления инвестиционными проектами;
- 4) приоритетность более значимых проектов с быстрой окупаемостью, выгодность с точки зрения создания новых рабочих мест и поступления «быстрых денег» в местный бюджет.

Благодаря систематизации исследований стало возможным выделение основных сложностей при реализации региональной инвестиционной политики и привлечении региональных инвестиций, а именно [1, 3, 4, 5, 6]:

- малое влияние системы формирования местных бюджетов на экономическое развитие регионов;
- малая эффективность региональной инвестиционной деятельности за счет централизованных ресурсов, замедление процесса децентрализации бюджетного процесса, невысокий уровень бюджетной дисциплины;
- несистемный подход при формировании государственной региональной политики, дефекты в нормативно-правовом регулировании, недостаточное применение инструментов гос. стимулирования инвестиционного развития;
- непривлекательность для инвесторов, вызванная структурными диспропорциями и деформациями регионального развития;
- отток капитала и трудовых ресурсов из одних регионов в пользу других (обычно из сел и малых городов в крупные);
- инвестиционная конкуренция между регионами.

Для реализации региональной инвестиционной политики огромное значение имеет проблема формирования инвестиционных ресурсов и проблема поиска согласованной кредитной, отраслевой, промышленной и финансовой деятельности в регионах при реализации региональной инвестиционной политики на основе взаимодействия и сотрудничества бизнес-предприятий, муниципальной и региональной власти [1].

Региональные инвестиции необходимо направлять на [1, 3, 7]:

- комплексное решение межотраслевых научно-технических и организационно-управленческих проблем, обусловленных необходимостью экономического оживления, преодоления кризиса, развития в пользу региона и государства в целом;
- осуществление стратегии развития региона;
- обеспечение социального и экономического развития региона с учетом рационального использования их потенциала, воспроизводства местных ресурсов и охраны окружающей среды;

– повышение технологического и цифрового уровня всех сфер хозяйственной деятельности для достижения конкурентоспособности продукции и услуг региона;

– поддержку малого и среднего предпринимательства в приоритетных сферах.

Основная цель региональной инвестиционной политики – стабильное социально-экономическое развитие региона благодаря рациональному использованию инвестиционных ресурсов. Для того чтобы достичь данную цель, необходимо не только нарастить инвестиционные ресурсы, но и повысить социальную и экономическую эффективность их использования при помощи направления финансирования на модернизацию производства, создания новых высокопроизводительных рабочих мест и развития инфраструктуры.

Таким образом, эффективная региональная инвестиционная политика направлена на создание благоприятного инвестиционного климата как для всего государства, так и для отдельных инвесторов. Следует отметить, что без инвестиций невозможно улучшить технический уровень производства и конкурентоспособности отечественной продукции на внутреннем и мировом рынках. Инвестиционной политикой необходимо заниматься законодательной и исполнительной власти не только на федеральном, но и на региональном уровне. Собственно, региональные органы управления ответственны за формирование благоприятного инвестиционного климата в регионе для привлечения частных отечественных и зарубежных инвестиций.

#### Список использованной литературы:

1. Удалов А.Н. Региональные инвестиции и основные положения региональной инвестиционной политики // Вестник евразийской науки. – 2016. – №2 (33). – С. 1-9.

2. Марзоев В.О. Региональная инвестиционная политика: ориентиры, приоритеты и реальность принятия решений // УЭКС. – 2012. – №10 (46). – С. 1-7.

3. Арташина И.А. Модернизация инвестиционной политики регионального развития: монография / И.А. Арташина, Ю.Н., Жулькова. Н. Новгород: НИУ РАНХиГС, 2012. – 180 с.

4. Захарова Ж.А. Оптимизация условий для привлечения частных инвестиций в инфраструктуру регионов // Региональная экономика: теория и практика. – 2014. – № 22. – С. 49-57.

5. Особенности реального инвестирования в условиях интеграции капитала: международный и российский аспекты: монография / Л.И. Юзвович, А.Н. Пятин, Ю.В. Истомина, Е.А. Юдина. М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2014 – 302 с.

6. Петров А.В. Инвестиционная политика региона: ориентация на инновации // Креативная экономика. – 2012. – №7 (67). – С. 54-59.

7. Березинская О., Ведев А. Инвестиционный процесс в российской экономике: потенциал и направления активизации // Вопросы экономики. – 2014. – №4. – С. 4-16.

ББК 338.48

**РАЗРАБОТКА ТУРИСТСКОГО БРЕНДА КАК ОСНОВНОГО  
ФАКТОРА РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА ВОСТОЧНОГО КАЗАХСТАНА:  
ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРАКТИКА**

*М.У. Рахимбердинова, Э.С. Нурекенова, В.Н. Гранецкий  
Восточно-Казахстанский технический университет имени Д. Серикбаева*

Даная научная работа посвящена разработке туристского бренда Восточно-Казахстанского региона, что является актуальным в современных условиях.

Ключевые слова. Туризм, Бренд

В современных условиях развития мировой экономики туризм становится одной из ведущих и динамично развивающихся отраслей. По данным ЮНВТО туризм занимает четвертое место в мировом экспорте товаров и услуг (7,4 %), уступая только экспорту автомобилей, продуктов химии и топлива. По доходности данная отрасль занимает третье место в мире после нефтедобывающей промышленности и автомобилестроения.

Казахстан обладает большим туристическим потенциалом, но в настоящее время он занимает незначительную долю (1,5%) в мировом туристическом потоке.

При этом развитию туристической отрасли уделяется особое внимание. Президент в послании народу [1] в разделе индустриальная инфраструктура отметил: « ..... отдельное направление – инфраструктура для туризма. Главным ее преимуществом является возможность создания большого числа рабочих мест. Здесь создание одного рабочего места обходится в 10 раз дешевле, чем в промышленности».

Согласно официальным данным в РК в 2015 году общий объем оказанных услуг в сфере туризма составил 3677,8 млн. тенге, что на 737,5 млн. тенге больше 2014 года (2940 млн. тенге). Уплачиваемые налоги в бюджет республики в среднем составляют 20,6 млрд. тенге.

В ВКО 612 исторических памятников, 120 памятников туризма, 11 музеев и очень много уникальных уголков природы. За отчетный период 2015 года Восточно-Казахстанскую область посетили 453 тыс. человек, из них посетителей-нерезидентов 19,2 тыс. человек, резидентов 433,8 тыс. человек.

В 2015 году сложилось положительное сальдо по перемещению через границу туристов из числа иностранных граждан и резидентов ВКО, т.е. выезжало меньше, чем въезжало. Доля выездного туризма составляет 1,74%, внутреннего – 93,72%, а въездного – 4,54.

Ситуацию, сложившуюся сегодня на рынке внутреннего туризма характеризуют следующие факторы: спрос на туристские услуги в Восточно-

Казахстанской области ограничен материальными возможностями граждан, небольшим количеством баз отдыха, обеспечивающих достаточный уровень комфорта. Несогласованность интересов во взаимоотношениях туроператоров внутреннего рынка и предприятий санаторно-курортного комплекса страны приводит к неудовлетворенности потребностей.

Обладая уникальностью, туристский продукт Казахстана недостаточно конкурентоспособен и проигрывает зарубежным аналогам по доступности, уровню сервиса и цене туристских услуг. Согласно бюллетени « О деятельности мест размещения Восточно-Казахстанской области», за первый квартал 2015 года в области работало 300 мест размещения, в них насчитывается 6100 номера, при этом единовременная вместимость составляет 20 тыс. койко-мест. Благодаря их деятельности в прошлом году в местный бюджет поступило 3,2 млрд тенге.

Общий уровень туристских предложений остается низким, вследствие недостаточного уровня развития туристских продуктов и недостатка специализированных услуг и удобств для туристов. Это касается наличия визит-центров, установки знаков и указателей на туристских дестинациях и т.д.

Совершенно очевидно, что ситуация вряд ли может улучшиться, пока спрос на спальные места столь низкий. Отсутствует опытный и квалифицированный персонал, а также нет стимула для серьезных маркетинговых мероприятий – не говоря об инвестировании в реализацию и совершенствование продукта. Следствием этого является то, что многие районы выглядят совершенно заброшенными, несмотря на прошлые инвестиции. Почти всегда все жилые объекты перестают соответствовать современным стандартам всего после двух-трех лет эксплуатации.

Поэтому, разумеется, что Восточный Казахстан не является пока участником рынка международного туризма. Безусловно, в области нет нехватки туристских достопримечательностей. Однако в большинство привлекательных мест трудно добраться и стандарты объектов, предоставляемых в настоящее время, являются неконкурентоспособными. На данный момент Восточный Казахстан не в состоянии привлечь туристов из важнейшего рыночного сегмента – с повторными визитами.

Большинство иностранных резидентов прибыло из соседних стран: из Российской Федерации (58 %) и Китая (23%). Основными причинами их приезда были деловые и профессиональные цели, а так же посещение родственников. Однако доля российских туристов с целью проведения отпуска и досуга составляет 90% от общего потока иностранных туристов (1628 человек из 1815). Таким образом, туристы из России являются самым большим сегментом рынка для туризма Восточного Казахстана.

Спрос казахстанских туристов на выездной туризм представляет потерю доли бизнеса для туристских дестинаций и объектов размещения в Казахстане. Поэтому, естественно предполагать, что с качественным

развитием туризма в республике определенное количество местных туристов, отдыхающих сейчас за рубежом, отдадут предпочтение казахстанским туристским дестинациям, оставляя расходы на туризм в пределах страны.

Создание развитой конкурентоспособной туристской индустрии для обеспечения занятости населения, стабильного роста доходов государства и населения за счет увеличения объемов въездного и внутреннего туризма, невозможно без соответствующих инвестиций.

Анализ показывает, что туристический потенциал региона реализуется не полностью. Развитие туристской отрасли напрямую зависит от создания современного конкурентно способного туристского комплекса, включающего необходимую инфраструктуру транспортно-логистической системы, в том числе с учетом реконструкции пунктов пропуска через Государственную границу РК.

Развитие туризма находится в непосредственной зависимости от качества и состояния транспортной инфраструктуры, учитывая, что туристы-нерезиденты попадают на территорию Восточно-Казахстанской области в основном воздушным или автомобильным транспортом. Последний вид доминирует, но хороших дорог нет, их планируют построить к 2020г..

Авиация. В настоящее время допуск к международным авиаперевозкам в Восточно-Казахстанской области имеют аэропорты, расположенные в городах Усть-Каменогорск и Семей.

Необходимо значительно расширить географию пассажирских перевозок за счет возрождения местных авиалиний, выбрать эффективную ценовую политику и повысить качество обслуживания.

Также в ВКО надо развивать малую авиацию, используя сохранившиеся в районах аэропорты.

Туризм должен быть включен в государственные программы «Дорожная карта бизнеса – 2020» и «Дорожная карта занятости - 2020», т.к. это малый бизнес в приоритетной отрасли, который обеспечит синергетический эффект. Как показывает практика – одно рабочее место созданное в строительстве, способствует созданию 38 рабочих мест в смежных отраслях.

Восточный Казахстан богат многими достопримечательностями с точки зрения туризма. Это и Семипалатинский испытательный полигон (СИП), из которого можно сделать популярный туристический объект по образу США и Китая. Там есть, что показать: музей СИП, атомное озеро, оплавленные бетонные сооружения, которые использовались в прошлом для ядерных испытаний.

На северо-востоке области расположена высокая гора Алтая Белуха (4506м.), склоны ее покрыты вечными ледниками. Это трансграничный объект на стыке границ РК и РФ. С казахстанской стороны рекреационная территория принадлежит Катон-Карагайскому природному заповеднику, где имеются санатории, мараловодство, пантолечение. Здесь же идет развитие альпинизма и горного туризма.

Казахстанский Алтай должен стать крупным туристическим центром. Сейчас в стадии разработки находится тур «Золотой Алтай», который необходимо увязать с «Дорожной картой бизнеса-2020» и развитием сельского туризма. Как отмечено выше, предполагается построить (отремонтировать) дороги, включая строительство санитарных остановок и придорожных гостиниц, а также обучить местных жителей приемам сервисного обслуживания гостей.

Можно выделить пять приоритетных видов туризма, характерных для того или иного региона области, так:

1) экологический туризм (в Катон-Карагайском, Курчумском районах и г. Риддер);

2) культурно-познавательный (паломнический) по местам Абая, Великий Шелковый путь, Беловодье, тропами Чингизов и т.д.;;

3) лечебно-оздоровительный (в Катон-Карагайском, Урджарском районах);

4) горнолыжный (в Глубоковском, Зыряновском районах и г. Риддер).

5) пляжный (в Зыряновском, Уланском, Курчумском районах).

Регион имеет судоходную реку Иртыш, где можно организовать круизы Иртыш-Бухтарма-Зайсан. По предварительным оценкам емкость речного круиза (4-5 дней) – 450 тысяч туристов/год (РК-220тыс, РФ-60тыс. и Китай 170тыс.).

Туристический кластер формируется, как правило, 10–15 лет. Попытка развивать все направления одновременно несёт риск нехватки финансовых ресурсов, квалифицированного персонала. Следовательно, необходимо провести сегментацию рынка для определения более перспективного направления туризма в целях формирования туристического бренда.

В основу сегментации рынка туристических услуг могут быть положены следующие критерии и признаки: ёмкость сегмента и его доходность, защищенность сегмента от конкуренции, низкие цены, а также занятость местного населения.

Одним из направлений деятельности предприятия может быть обслуживание лиц, путешествующих редко. Их идентификация по мотивации путешествия и отдыха несколько затруднена. Подход основывается на организации отдыха для одиноких, которые неохотно проводят свободное время в семейном обществе, особенно с семьями с маленькими детьми.

Набирает силу онлайн-туризм, т.к. туристы все больше стремятся путешествовать самостоятельно, выбирая маршрут через интернет-портал. Это обходится намного дешевле, если самому заказать в авиа агентстве билет, снять номер в гостинице, найти фирму, предлагающую услуги перевозчика и т.д. В будущем, конкурентное преимущество будет у турфирм, которые развивают групповой и VIP-туризм, а также селективный, построенный по принципу «шведского стола».

Доступность средств массовой информации меняется в регионах и существенно сказывается на способности компании осуществлять сегментацию. Например, один город имеет собственную телевизионную станцию, а другой – нет. Это затруднит целенаправленный выход на потребителей в размещенном вблизи районе. Многие национальные издания, особенно газеты и журналы, сейчас имеют региональные издания или вкладыши, чтобы компании могли размещать рекламу в расчете на соответствующую региональную аудиторию.

Для оценки привлекательности туризма в Восточном Казахстане были использованы данные маркетинговых исследований проведенных компанией «ЗУБР», а также результаты интернет-опрос для выявления перспективного сегмента регионального туризма. [3]

На основе этого сегмент иностранные туристов по социально-демографическим признакам выглядел следующим образом:

- 1) англичане — 10 % от всего туристского потока Казахстана, возраст — от 35 до 54 лет, образование среднее и высшее, 26 % — семейные;
- 2) корейцы составляют 8 % от потока туристов, возраст — от 25 до 54 лет образование высшее, 39 % — семейные пары;
- 3) французы — 6 % от потока туристов, возраст — от 25 до 54 лет, образование среднее и высшее, 32 % семейные пары;
- 4) возраст — от 35 до 54 лет, образование высшее и среднее, 24 % — семейные пары;
- 5) японцы — 1 % от потока туристов, возраст — 45-65 лет, образование высшее, семейные пары составляют 10 % [4].

Выявлено, что наибольшим интересом пользуется у иностранных потребителей степное сафари, а именно поездки на джипах по степям и национальная охота, что видно из рисунка 1.

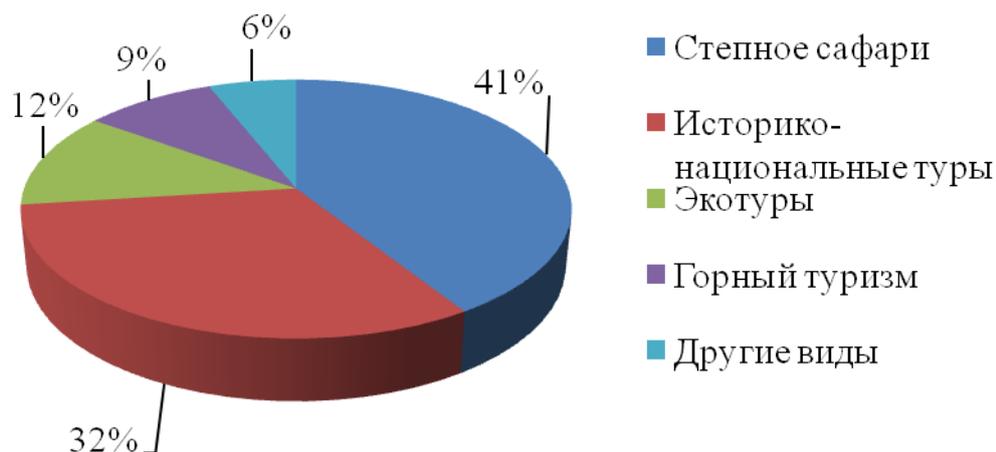


Рисунок 1. Предпочтения иностранных туристов по видам туризма в Казахстане

Для развития данного вида туризма в Восточном Казахстане подходит северная и центральная часть Восточно-Казахстанской области

(Глубоковский, Зыряновский, Уланский, Шемонаихинский, Катон-Карагайский и Риддерский). Это ландшафтные зоны, представленные степями с солеными и пресными озерами.

Второе место по значимости отводится культурно-познавательному туризму, который представлен казахской национальной культурой, рериховцы, Беловодье и другое.

В Восточном Казахстане размещен Катон-Карагайский национальный парк, Берельский земляной могильник, водопад Кок-коль, Рахмановские ключи (горячие источники), Кок-кольские залежи и Северная (Золотая) ветка Великого Шелкового пути пересекающая живописное плато Укок. Основой для развития данного туризма могут стать национальные юрточные городки, восстановленные и возрожденные традиции.

На третьем месте у иностранных туристов по рейтингу экологические туры. Экологический туризм относят к одному из самых малозатратных и привлекательных. Для экологического туризма Казахстан имеет нетронутую красивую и аттрактивную природу, флору и фауну.

Для сегментации потребителей рынка туристических услуг и выявления наиболее перспективного направления туризма в Восточно-Казахстанской области было проведено интернет-анкетирование среди 500 человек. В качестве респондентов были определены посетители республиканского туристического портала [visitkazakhstan.kz](http://visitkazakhstan.kz) из подписчиков на официальной странице в социальных сетях «В Контакте», «Facebook» и «Twitter».

Проанализированный выше один признак – это лишь база для первичной сегментации. В туризме есть тенденция выделения сравнительно однородных сегментов по возрасту.

По данному признаку распознают три сегмента:

- 1) молодежный туризм;
- 2) туризм среднего возраста;
- 3) туризм третьего возраста.

Молодежный туризм (до 30 лет) – это недорогие поездки с использованием не самых удобных средств размещения и транспорта, веселый вечерний отдых (бары, дискотеки, конкурсы и т. д.). Этот сегмент характеризуется высокой туристской активностью в силу влечения молодых людей к общению, знаниям и развлечениям во время отдыха.

Туризм среднего возраста (30–50 лет) характеризуется доминированием семейного туризма. Для него необходимо предусматривать применение детских площадок для развлечений, детских бассейнов и др. Это особенно важно при организации туркомплексов в курортной местности. Туристы данной категории хотят повышенных удобств и комфорта, содержательных экскурсионных программ, включающих знакомство с объектами по профессиональным интересам.

Туристам третьего возраста (старше 50 лет) необходим не только комфорт, но и особая внимательность со стороны обслуживающего

персонала, возможность получения квалифицированной медицинской помощи, присутствие в ресторанах диетического стола. Отличительная черта этого сегмента – нечетко выраженная сезонность. Такие туристы стремятся избегать пика туристского сезона (июль, август), так как он приходится на самый жаркий период года. Они предпочитают отдыхать в «бархатный сезон».

На рисунке 19 изображены результаты анкетирования, из которых видно, что максимальный процент по возрастному критерию сегментации составляет группа молодёжного туризма (18-25 лет) - 220 человек (44%) из 500 респондентов. Население в возрасте 18-25 лет как важный элемент туристского бизнеса составляет 1/5 всего международного и внутреннего рынка туризма. Каждый молодой человек в среднем имеет в перспективе 50 лет для занятия туризмом.

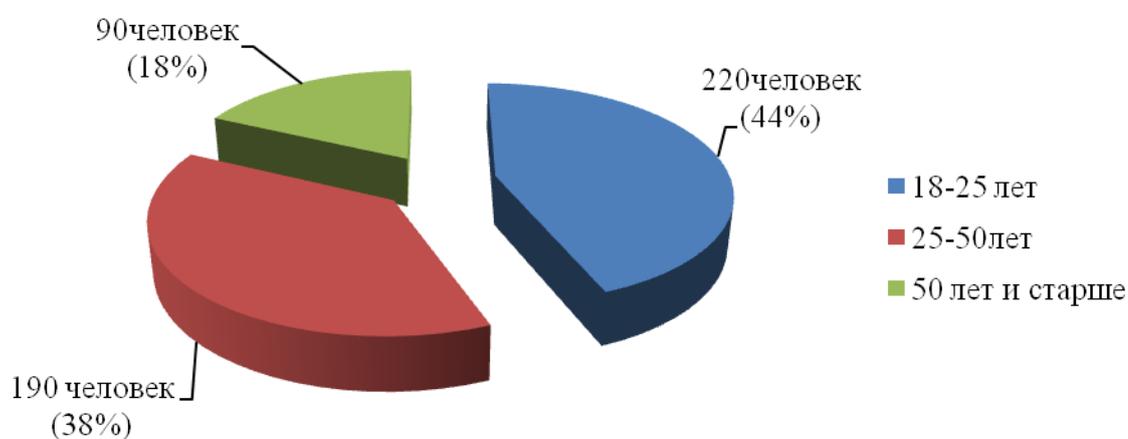


Рисунок 2. Сегментация по возрастному критерию

Сегментация рынка туризма проводится и по размеру доходов туристов. С одной стороны, спрос на туризм растет за счет все большего вовлечения в него лиц со средним и даже сравнительно малым размером доходов. С другой стороны, спрос на турпродукты продолжают предъявлять лица с большим размером доходов.

Многофакторная сегментация рынка позволяет определить перспективный сегмент для развития приключенческого туризма Восточно-Казахстанской области. Как показывает практика, перспективным считается сегмент, который охватывает «тяжелую половину» - это примерно 20% покупателей рынка (см. рисунок 3).

Количество сегментов, полученных во время сегментирования по нескольким переменным, рассчитывают по формуле (1):

$$S = A_1 + A_2 + \dots + A_n = 3 + 2 + 8 = 13 \quad (1)$$

где  $S$  — количество сегментов, на которые разбиваются потребители при сегментации по всем признакам одновременно;

$n$  — количество сегментационных признаков;

$A_1, A_2, A_n$  — количество сегментов, на которые разбиваются потребители в соответствии с первым, вторым,  $n$ -ым признаком сегментации.

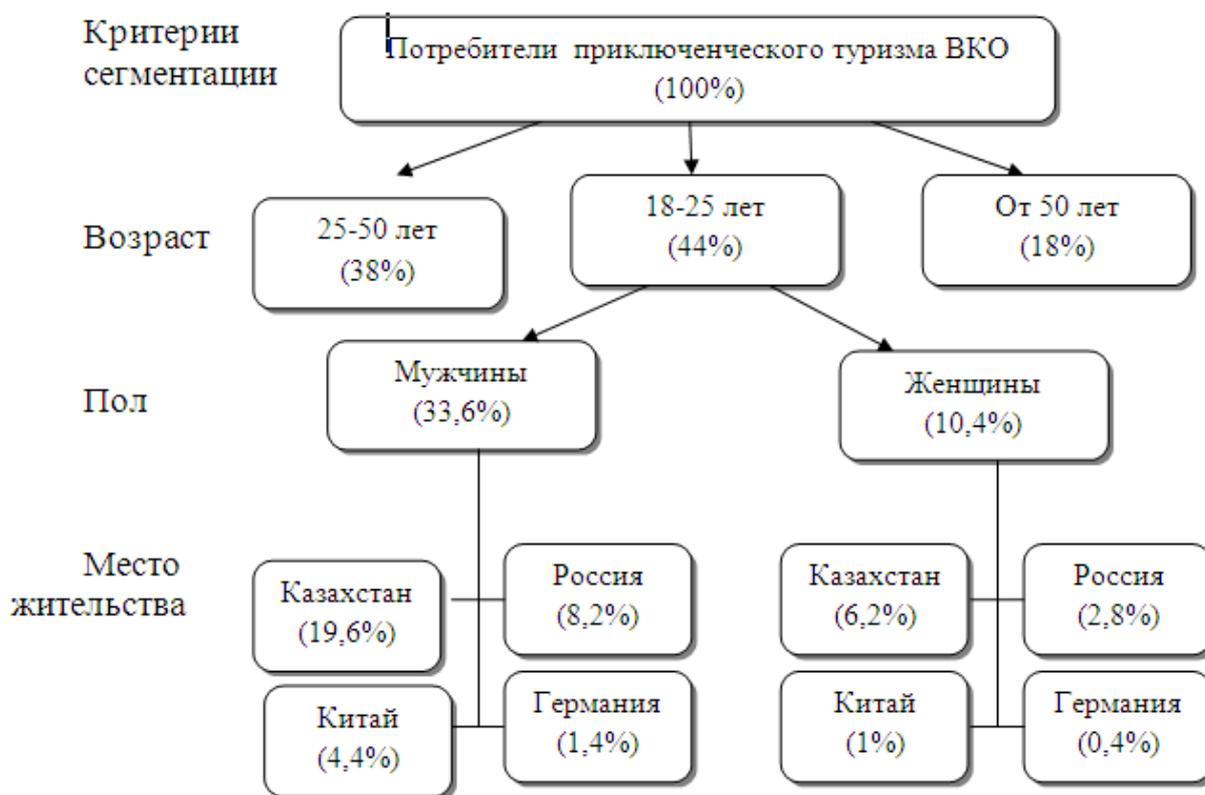


Рисунок 3. Многофакторная сегментация потребителей туристских услуг

Долгосрочная специализация на одном сегменте может привести к формированию определенного имиджа, что и является одной из целей формирования туристического бренда ВКО.

Для повышения узнаваемости и распознаваемости бренда в социуме было разработано несколько вариантов логотипов. При проведении анкетирования был выбран вариант, изображенный на рисунке 4.

Вариант 5



Рисунок 4. Логотип туристического бренда «ЕКА-Tur»

Таким образом, исходя из мировой практики позиционирования и анализа результатов анкетирования, был выбран сегмент возрастом от 18 до 25 лет для развития приключенческого туризма. Это 27,8% всего населения Казахстана, ищущего чего-то нового. Это 4 млн. 483 тыс. 285 человек, готовых к новым переменам. Это 2 млн. 472 тыс. 098 человек, которые проживают в городской суе и хотят хоть на какой-то момент вырваться на свободу на поиски приключений, это 717 тыс. студентов, полных энтузиазма, креатива и энергии. Именно сегмент холостых мужчин в возрасте 18-25 лет с уровнем дохода от 2 до 5 минимальных размеров заработной платы был выбран приоритетным сегментом для позиционирования формируемого бренда.

Исследования известной консультационной фирмы "Horwath UK" подтвердили тенденцию к сокращению отпускного времени, продолжительность отпусков в будущем может составлять 3-4 дня, включая выходные, но они будут предоставляться с большей частотой. Следовательно, в первую очередь нужно ориентироваться на потребителей внутреннего туризма.

Опрос иностранных туристов позволили выявить следующие проблемы и особенности региона:

1) ВКО и Казахстан в целом слабо позиционируют себя за рубежом, поэтому очень трудно найти нужную информацию. Надо вкладывать деньги в информационную рекламу, используя опыт нашего соседа – Монголии (в Европе очень много телеканалов, которые по несколько раз в день крутят ролики о природе Монголии).

2) Создать сайт откликов о том или ином маршруте.

3) Следует отрегулировать визовый регион, чтобы пересечение границы было мало затратным и максимально комфортным.

4) У автотуристов (местных и из России) возникает много проблем с местным ГАИ, при форс-мажорах должна работать горячая линия.

5) Должны быть туристические маршруты, базы и широко распространенная информация о них. Это и развитие экологического, сельского и экстремального туризма.

6) Необходимо возобновить внутриобластные авиаперевозки, чтобы иностранный турист без проблем мог попасть в нужный ему регион.

7) Чтобы обеспечить имидж, необходимо ужесточить требования лицензирования туристских фирм, сделать правила страхования туристов – прозрачными, с учетом всех форс-мажоров.

8) Отсутствие недорогих трехзвездочных отелей.

9) В регионе нет системы учета и мониторинга приема туристов. Рынок туристических услуг разрознен, инфраструктура и система маркетинга – слабые. Цены не соответствуют качеству [4].

Для выявления основных направлений туризма проведена сегментация рынка туристических услуг. В ходе исследования было выяснено, что

туристическая индустрия ВКО способна максимально реализовать свои конкурентные преимущества при концентрации рыночных усилий на определенном виде туризма и целевом рынке.

По результатам проведенного социологического опроса наиболее конкурентоспособный и перспективный в развитии вид туризма Восточного Казахстана - это приключенческий туризм.

По предварительным подсчётам сделан вывод о том, данный вид туризма будет являться наиболее перспективным до 2017 года, так как он привлекателен для туристов и имеет высокую экономическую отдачу от вложенных средств за короткий промежуток времени, равному 2 годам.

Кроме того, выбраны и обоснованы конкретные направления приключенческого туризма, которые возможно использовать в условиях Восточного Казахстана.

В ВКО необходимо создать портал с подробным описанием всех достопримечательностей и открыть информационно-туристический центр, где можно было бы взять карты, буклеты и получить консультацию.

Здесь также можно создать колцентр для туристов, чтобы работала «горячая линия» в режиме on-line. При нем можно открыть отдел маркетинга, который будет отслеживать статистику обращения, и проводить опросы. На их основе выявлять главные проблемы и оперативно на них реагировать, а так же разработать стратегию развития туризма, куда можно приобщить формирование туристического бренда ВКО.

Таким образом, сформированный туристический бренд позволит значительно увеличить поток туристов в Восточно-Казахстанскую область и приток денежных поступлений в экономику страны, а также обеспечить, с одной стороны, рост налоговых отчислений в бюджеты различных уровней и повышение занятости, а с другой развитие региона и смежных отраслей экономики. Все это будет способствовать увеличению роли международного туризма в экономике Казахстана.

#### Список использованной литературы:

1. Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана от 11 ноября 2014 г.
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 19 мая 2014 года № 508 «Об утверждении Концепции развития туристской отрасли Республики Казахстан до 2020 года».
3. Терехова Н.Я., Васильева Н.А., Городюк О.А. Инвестиции в регионы как основа конкурентоспособности государства: - Усть-Каменогорск: Консалтинг-Центр «Зубр», 2015. – 88с.
4. В ласковые сети скорей позови // АИФ РК № 41 - 2016г.
5. Т. Левитт Инновации в Маркетинге, 1962, с. 17.

6. Н. Покровский, Т. Черняева Туризм: от социальной теории к практике управления, учебное пособие. — М.: Университетская книга; Логос, 2008. — 424 с.
7. С.И. Байлик Гостиничное хозяйство, К.: Дакор, 2009, с. 39.
8. Г.А. Карпова, Л.В. Хорева. Экономика и управление туристской деятельностью : учебное пособие в 2-х частях. Ч. 2. - СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. - 135 с.
9. Маслоу А. Мотивация и личность - СПб., 2002. – 480 с.
10. Макаренко С.Н., Саак А.Э История туризма, Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. 94 с.
11. Постановление Восточно-Казахстанского областного акимата от 25 апреля 2008 года № 560, Об утверждении Государственного списка памятников истории и культуры местного значения.
12. Материалы сайта Департамента статистики Восточно-Казахстанской области [www.eastonline.kz](http://www.eastonline.kz)
13. Отчёты «Развитие туризма и гостиничного хозяйства в Восточно-Казахстанской области» за период с 2009-2014 гг.
14. Материалы сайта туристического интернет-портала [www.TURNE.kz](http://www.TURNE.kz)
15. Постановление Правительства Республики Казахстан О республиканском бюджете на 2015 - 2017 годы от 29 августа 2014 года № 962.
16. Постановление Правительства Российской Федерации № 260 от 21 марта 2015 года.
17. Концепция развития туристской отрасли Республики Казахстан до 2020 года от «19» мая 2014 года № 508.
18. Материалы сайта World Tourism Organization [www.unwto.org](http://www.unwto.org)

ББК 31.19

## **ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ БЛОКЧЕЙНА В ТОРГОВЛЕ ЭНЕРГИЕЙ**

*А.Д. Стоянов*

*Национальный исследовательский ядерный институт “МИФИ”*

Одним из наиболее значимых процессов, определяющих развитие энергетики, является внедрение технологий распределённого реестра, в частности, блокчейна. Данная работа посвящена анализу особенностей внедрения технологии блокчейн в системе торговли энергией, а также соответствующим перспективам. Автор выделяет основные тенденции, характеризующие внедрение блокчейна в сфере энергетики, затем выводит различия между одноранговой и оптовой системами торговли энергией, приводя релевантные примеры. В конце исследования предложено видение перспектив внедрения блокчейна в торговле энергией.

Ключевые слова: торговля энергией, ВИЭ, блокчейн, энергетика.

Мировая энергетическая система сегодня характеризуется целым рядом фундаментальных преобразующих процессов и технологий, так, в дискурсе о развитии энергетики определяющее значение приобретают вопрос об углеродной нейтральности и, как следствие, возобновляемых источниках, которые требуют наличия децентрализованной энергосистемы, в свою очередь, нуждающуюся в новых технологиях организации и управления. Соответственно, одной из инноваций, призванной изменить систему управления энергией был предложен блокчейн, причём, его применение в данной отрасли представляется достаточно разнообразным [1]: выставление счетов на электроэнергию, торговля энергией, торговля квотами на выбросы углерода, управление сетью, внедрение локальных энергетических рынков, цепочки поставок энергоресурсов (например, урановое топливо для атомной энергетики [2]) и т.д. Об интересе к интеграции блокчейна в энергетику также свидетельствует и динамика роста публикационной активности по данной проблематике, наблюдающаяся, как в развитых (США, Италия, Великобритания и т.д.), так и в развивающихся странах (КНР)[3]. Однако в данной работе предлагается обратиться к имплементации блокчейна в системе торговли энергией. Исходя из сказанного, целью нижеприведенного исследования было выбрано выявление перспектив внедрения технологии блокчейн для торговли энергией. Соответственно, в рамках достижения указанной цели были решены следующие задачи: определение сущности блокчейна; определение основных трендов в сфере энергетики, связанных с блокчейном; выделение особенностей применения блокчейна для одноранговой и оптовой торговли энергией; анализ успешных кейсов применения блокчейна для торговли энергией. Что касается методов, то в данной работе предлагается использование аналитического, сравнительного, ретроспективного и гипотетико-дедуктивного методов.

В начале данной работы предлагается обратиться к сущности технологии блокчейна. Впервые предложенная Дэвидом Чаумом в начале 1980-х (был разработан первый протокол)[4], развитая Стюартом Хабертом и Скоттом Сторнеттой в начале 1990-х [5] (использование системы хэш-деревьев Меркла, создание защищённой цепочки блоков) и, наконец, полностью реализованная Сатоси Накамото в 2008 году (концептуализация, улучшение дизайна с использованием hashcash)[6], технология, известная сегодня как блокчейн, претерпела значительных изменений (более 10 наиболее употребимых механизмов консенсуса, разделение на публичные и частные реестры и т.д.). Под самим блокчейном в данном исследовании предлагается понимать подвид системы управления распределёнными базами данных, представленную цепочкой блоков, выстроенной по заданному принципу, обладающей характеристиками непрерывности и постоянного роста, содержащей информацию (хэш, отметка времени и данные по транзакции) в каждом из блоков, связанных через криптографию [7]. Фундаментальной особенностью технологии является эффективная,

постоянная и проверяемая регистрация транзакций между сторонами [8], обусловленная принадлежностью блокчейна по своей сути к открытым распределённым реестрам (что в рамках выбранной сферы нацелено на облегчение процесса проведения транзакций за счёт устранения централизации). Более того, в контексте рассматриваемой сферы блокчейны позволяют перераспределить доверие и устранить посредничество (за счёт замены распределённой сетью цифровых пользователей, работающих в партнёрстве для проверки осуществляемых транзакций и защиты данного реестра)[1], таким образом, формируя новые способы и парадигмы управления, а также позволяя создавать новые бизнес-модели.

Далее представляется необходимым перейти к основным трендам, сопряжённым с применением блокчейна в энергетике. Многие из таковых были уже упомянуты ранее, однако требуется их конкретизация. В целом, представляется выделить основные направления в структуре энергетической сферы, в которых блокчейн-решения внедрены или находятся на стадии разработки: биллинг, продажи и маркетинг, торговля и рынки, умные сети, управление сетью, управление безопасностью, совместное использование ресурсов, прозрачность. В случае с биллингом речь идёт об автоматическом выставлении счетов потребителям и производителям в распределённой энергосети посредством внедрения блокчейна и смарт-контрактов (примерами могут служить стартап SunChain, стартап-компания Bankymoon). Если говорить о направлении маркетинга и продаж, то посредством сочетания блокчейна, искусственного интеллекта и машинного обучения предлагаются способы определения моделей потребления [9], с целью выделения более точных индивидуальных предложений и продуктов. В рамках направления торговли и рынков речь идёт о создании торговых платформ на базе блокчейна, которые обеспечат прозрачность взаимодействия и, в отдельных случаях, сертификации, а также снизят транзакционные издержки [9], ещё одним важным последствием является снижение объёмов торгов, что негативно сказывается на оптовой торговле, однако позволяет мелким производителям и потребителям выйти на рынок (это особенно важно для локального развития ВИЭ), среди ярких примеров реализации можно отметить деятельность энергоснабжающей компании Drift и компании Solar Bankers. В случае с умными сетями блокчейн используется для связи интеллектуальных устройств (в т.ч. передачи между ними данных и их хранения) [1] для реализации проектов smart home и smart city (например, системы мониторинга энергопотребления, системы управления энергопотреблением и т.д.). Далее, в контексте управления сетями блокчейн может применяться для системы управления образовавшимися или уже существующими децентрализованными сетями и соответствующими активами, таким образом влияя на повышение эффективности координации объектов системы и обеспечивая гибкость платформ торговли энергией (например, блокчейн-платформа Prosume [10] или компания Sonnen).

Направление, связанное с управлением безопасностью пересекается с популярным сегодня направлением применения блокчейна в сфере голосования, то есть, блокчейн предлагается использовать для сохранения конфиденциальности [9] и управления идентификацией за счёт децентрализованности технологии. Отдельного внимания заслуживает применение блокчейна для совместного использования ресурсов в сфере энергетики, данное направление имеет особую актуальность в контексте популяризации концепции экономики совместного потребления (таковая сегодня активно реализуется в Исландии, странах Скандинавии, ряде других стран, а также в т.н. глобальных городах), блокчейн здесь ориентирован на предоставление решений по оплате товаров или услуг совместного потребления [1], таких как необходимая инфраструктура для зарядки электромобилей или общего хранилища данных. Наконец, последнее направление - прозрачность - так, блокчейн может быть использован при проведении аудита в энергетических компаниях, отсутствие возможности изменения записей и отслеживаемость процессов позволяют повысить прозрачность [11], а также соблюдение нормативных и правовых требований. Таким образом, в сфере энергетики сегодня наблюдается множество направлений разработки и внедрения блокчейна, большинство из которых ориентированы на сокращение издержек (и, соответственно, сокращение стоимости энергии), повышение прозрачности и доверительности системы, а также и создание необходимой платформы для интеграции распределённого производства энергии, сопровождающего внедрение локальных ВИЭ.

Далее предлагается обратиться к непосредственной реализации блокчейна в торговле энергией, однако сделать это для двух типов существующих сегодня систем: одноранговой и оптовой.

Под одноранговой системой торговли энергией следует понимать сеть просьюмеров, покупающих и продающих излишек производимой энергии, тем самым позволяя микрогенерации заявить о себе и, фактически, без капитальных затрат на строительство электростанций со стороны государства получить дополнительную энергию в сеть. В случае одноранговой сети блокчейн позволяет создать децентрализованную торговую площадку, в системе которой смарт-контракты позволяют осуществлять расчёты и транзакции в режиме самообеспечения [12] без стороннего вмешательства третьих лиц (например, государства). Основными преимуществами данной системы являются облегчение обмена энергией между конечными потребителями, снижение издержек, сокращение пикового потребления энергии [13], справедливое распределение низкоуглеродных стимулов (отслеживание выбросов, нацеленное на конкретных просьюмеров), в случае интеграции рынка энергии и рынка торговли выбросами упрощается система, а также производится обмен на уровне потребителей и уровне микросетей; в то же время наблюдается ряд проблем, сопряжённых с реализацией систем данного типа [14]: невозможность

отслеживания выбросов углерода и других парниковых газов, производимых отдельными просьюмерами (таким образом, возникает проблема в случае торговли квотами на выбросы), отсутствуют схемы ценообразования, ориентированные на потребителя (необходима система, стимулирующая изменения способов потребления энергии для сокращения выбросов и достижения регионального баланса), неэффективность функционирования обусловленная разделением рынков торговли энергией и торговли квотами на выбросы (т.к. покупка квот на выбросы - это часть затрат на энергию).

Система оптовой торговли энергией фокусируется, в действительности, на оптовом распределении, сосредотачиваясь, тем самым, на подключении конечных потребителей к сети. Если говорить об оптовой торговле энергией, то необходимо выделить два рынка для таковой [15]: биржевой (стандартизирован; высокоавтоматизирован; наличествует клиринг) и внебиржевой (слабо стандартизирован; без клиринга; большинство транзакций проводится именно так; высокий потенциал повышения эффективности). В данном исследовании предлагается сделать упор на внебиржевой торговле, как на той, которая является наиболее распространённой и занимает основную долю в оптовой торговле. По сути, блокчейн технологии, выражаемые в смарт-контрактах и системах распределённого аудита позволяют производителю энергии напрямую контактировать с потребителем, тем самым избегая участия розничных поставщиков (принимаются, как причина низкой эффективности на существующем потребительском рынке, устранение которой позволит снизить издержки и тем самым снизить стоимость электроэнергии до 40% [16]) и посредничества (данные транзакций, не имеющие возможности видоизменения, будут доступны сторонам сделки и системному оператору [1]), что негативно скажется на положении брокеров и торговых агентств и, в то же время, устранил некоторые механизмы предотвращения конфликтов (повышается вероятность конфликта интересов [15]). Наибольшую проблему в реализации блокчейна в системе оптовой торговли энергией представляет ограничение по количеству возможных транзакций, которые могут быть обработаны в единицу времени (данное значение в случае блокчейна на порядок ниже, чем для обычной системы электронных платежей).

Подводя своеобразный подитог анализу особенностей блокчейна в случае одноранговой и оптовой торговли энергией, важно отметить следующее. Обе системы ориентируются на потребителя, однако прибегают к различным механизмам: одноранговая система нацелена на включение в сеть микрогенерации на основе ВИЭ и создание необходимого климата для снижения роли доли оптовой торговли энергией, в то время, как оптовая система имеет своей ключевой целью повышение эффективности, достигаемое за счёт устранения посредничества и участия розничных поставщиков, тем самым наоборот устраняя мелких игроков с рынка.

Наконец, предлагается обратиться к успешным кейсам применения блокчейна в системе торговли энергией. Так, среди успешных проектов следует отметить компанию Ponton, занимающаяся созданием систем торговли энергией для региональных рынков (была создана платформа для торговли оптовой энергией P2P, а также в сотрудничестве с Enerchain была создан проект одноранговой системы торговли энергией в Германии). Ещё одним значимым успешным проектом является стартап BTL крупной коммунальной австрийской компании Wien Energy по созданию системы торговли природным газом, который характеризовался масштабируемостью за счёт использования блокчейн решения Interbit на базе Ethereum, снижением рисков кибератак и снижением издержек. Наконец, последним успешным проектом, рассматриваемым в рамках данного исследования является нью-йоркский проект энергоснабжающей американской компании Drift, задействовавший комбинацию искусственного интеллекта, машинного обучения и блокчейна для создания платформы P2P для торговли электроэнергией на розничных рынках, устроенной по принципу одноранговой системы, в которой потребители могут покупать электроэнергию, производимую из локальных ВИЭ (речь о микрогенерации).

Подводя итог проведённому исследованию представляется необходимым указать, что блокчейн в сфере энергетики позволяет создавать новые парадигмы и модели, отвечающие вызовам времени и способствующие борьбе с глобальными вызовами современной энергетики (изменение климата, увеличение доли распределённой генерации, smart cities и т.д.). Если же обратиться к блокчейн-трендам в рассматриваемой отрасли, то были выявлены основные из таковых, а также направления, в которых они реализуются. Что касается одноранговой и оптовой систем торговли энергией, то было выявлено их фундаментальное отличие, выражаемое в инструментах достижения выгоды для потребителя (в первом случае - вовлечение микрогенерации и ВИЭ; во втором - устранение посредников и розничных поставщиков). Также были выявлены успешные кейсы внедрения блокчейна, как в случае одноранговой (Drift), так и в случае оптовой системы (Ponton, Wien Energy). Исходя из всех полученных выводов, представляется необходимым сформулировать перспективы внедрения блокчейна в системы торговли энергией. Так, следует ожидать активного внедрения блокчейна в рассматриваемой сфере, в частности, с упором на одноранговые системы, данный вывод обусловлен ростом ВИЭ, который, как ожидается, будет сохраняться, соответственно, следует ожидать увеличение доли микрогенерации в энергобалансе, которая требует соответствующих технологий, влекущим за собой минимальные издержки (именно таким решением является блокчейн). Что касается систем оптовой торговли энергией, то также следует ожидать развития данного направления, обусловленного успешностью проводимых испытаний и потенциалом сокращения издержек и, соответствующих цен на электроэнергию. Однако,

следует отметить, что в силу несовершенства существующих систем и блокчейн технологий, требуется модернизация, без которой предложенные решения не будут обладать заявленными преимуществами и эффективностью.

Список использованной литературы:

1. Andoni M., Robu V., Abram D.S., Geach D., Jenkins D., McCallum P., Peacock A. Blockchain technology in the energy sector: A systematic review of challenges and opportunities // *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 2019. Vol.100. P. 143-174.
2. Hall P., Emmett K., Birch V. Applying blockchain to the nuclear sector. London: Norton Rose Fulbright, 2018. P. 1-3.
3. Wang Q., Li R., Zhan L. Blockchain technology in the energy sector: From basic research to real world applications // *Computer Science Review*, 2021. Vol.39. P. 100362.
4. Chaum D.L. *Computer Systems Established, Maintained and Trusted by Mutually Suspicious Groups*. San Diego: University of California Press, 1982. 128 p.
5. Bayer D., Haber S., Stornetta W.S. Improving the Efficiency and Reliability of Digital Time-Stamping // *Sequences II*, 1992. P. 329–334.
6. Nakamoto S. *Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System*, 2008. P. 1-9.
7. Narayanan A., Bonneau J., Felten E., Miller A., Goldfeder S. *Bitcoin and Cryptocurrency Technologies: A Comprehensive Introduction*. Princeton: Princeton University Press, 2016. 336 p.
8. Iansiti M., Lakhani K.R. *Blockchain: The Insights You Need from Harvard Business Review*. Cambridge: Harvard Business Review Press, 2019. 160 p.
9. Burger Ch., Weinmann J., Kuhlmann A., Richard Ph. *Blockchain in the Energy Transition. A Survey Among Decision-Makers in the German Energy Industry*. Berlin: German Energy Agency, 2016. 44 p.
10. White paper // *Prosume decentralising power*. Milano: Prosume, 2017. 16 p.
11. Stefan M., Hemm R., Yu J., Fujdiak R. et al. *Blockchain, Transactive Energy and P2P Trading*. Berlin: CIRED, 2020. 26 p.
12. Chapron G. The environment needs cryprogovernance // *Nature*, 2017. Vol. 545. P. 403-405.
13. Van Leeuwen G., Alskaf T., Gibescu M., Van Sark W. An integrated blockchain-based energy management platform with bilateral trading for microgrid communities // *Applied Energy*, 2020. Vol.263. P. 114613.
14. Hua W., Jiang J., Sun H., Wu J. A blockchain based peer-to-peer trading framework integrating energy and carbon markets // *Applied Energy*, 2020. Vol.279. P. 115539.

15. Dick C.I., Praktiknjo A. Blockchain Technology and Electricity Wholesale Markets: Expert Insights on Potentials and Challenges for OTC Trading in Europe // *Energies*, 2019. Vol. 12. P. 1-25.

16. Blockchain in Energy and Sustainability // ConsenSys. URL: <https://consensys.net/blockchain-use-cases/energy-and-sustainability/> (дата обращения 04.05.2021)

УДК 67.08:006.354

## **РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ ПРИ СТРОИТЕЛЬСТВЕ ОБЪЕКТОВ ИЗ ЖЕЛЕЗОБЕТОНА**

*Е.Д. Трещёва, А.А. Петрухина*

*Научный руководитель д-р. техн. наук, доцент Кузнецов Сергей Михайлович  
Сибирский государственный университет путей сообщения, г. Новосибирск*

Рациональное использование стройматериалов и ресурсосбережение является важным направлением в обеспечении эффективного использования ресурсов при проведении земляных работ. При решении конкретных технических вопросов в области строительства включает в себя разработку наиболее эффективных конструкций и технологий, обеспечивающих долговечность при рациональном и экономном использовании строительных материалов, а также экономии энергетических ресурсов при их производстве и применении.

Ключевые слова: ресурсосбережение, вторичное использование, строительные материалы

Для сферы строительных услуг – ресурсы являются первостепенным вопросом, так как строительные процессы это затратное производство, требующее большое количество ресурсов. Введение в промышленность ресурсосберегающих технологий позволит экономить «дары природы», которые не только имеют свойство заканчиваться, но и наносят непоправимые изменения в природе.

Цель исследования является выявление малоотходного производства строительных материалов, ресурсосберегающее формирование комплектов и комплексов машин, а также ресурсосберегающей технологий возведения зданий и сооружений.

Следует рассмотреть методики: выбора строительных материалов, конструкций, машин и механизмов [1, с. 78; 2, с. 39]; формирования комплектов и комплексов машин [3, с. 52; 4, с. 14]; расчет технической и организационно-технологической работы машин и оборудования [5, с. 19; 6, с. 24]; оптимизации способа производства строительно-монтажных работ [7, с. 129]; обоснования очередности строительства объектов [8, с. 12], построения математических моделей [9, с. 58; 10, с. 5].

К сожалению, на данный момент вторичная переработка не пользуется популярностью в строительной индустрии. Технологии, разрабатываемые для осуществления повторного использования промышленных отходов как

основного сырья для стройматериалов, на данный момент времени стали важной задачей, решение которой поспособствует прогрессу в современной экономике.

Помимо экономии сырьевых ресурсов актуальной проблемой стало вторичное использование отходов применимых для производства стройматериалов. Вторичному сырью отводится значимая роль в поддержании экологически безопасного уровня воздействия на окружающую среду, а использование их выступает необходимым условием реализации безотходных или малоотходных технологий.

На сегодняшний день большинство промышленных отходов и побочных продуктов применяется на стройке. Например, широкое применение нашли золошлаковые отходы (ЗШО) - являющихся ключевым компонентом при изготовлении формовочных смесей, благодаря которым получают высококачественные материалы. Используются эти отходы при производстве ячеистого бетона, силикатного кирпича, и т. д. Также применение ЗШО улучшает структуру цементного теста, при этом повышает теплозащитные свойства конструкций.

Изготовление шлакопортландцемента и пористых заполнителей базируется на утилизации большого объема доменных шлаков. Металлургия является поставщиком высококачественного сырья шлакопортландцемента, шлаковаты, гипсошлаковых блоков, и пр.

Отходы древесных и растительных продуктов составляют свыше 400 миллионов м<sup>3</sup> в год и активно применяются в строительстве. Из отходов древесного производства изготавливают легкий крупнопористый бетон – арболит. Основными отходами для данного бетона являются листовенные породы и портландцемент марки 400. Свое применение данный продукт нашел в малоэтажном строительстве – в качестве стеновых блоков. Помимо этого из отходов коры и строительного гипса изготавливается королит – теплоизоляционный материал.

Ограниченность в «вечных» ресурсах требует введение разработок и инновационных технологий. К сожалению инвестиции, которые направляют на осуществление ресурсосберегающих технологий недостаточно для увеличения добычи, производства и доставки потребителям требуемого количества соответствующих видов сырья. Помимо дефицита природных ресурсов, так же стоит отметить ухудшающейся экологической обстановки.

В случае повсеместного внедрения ресурсосберегающих технологий в строительстве соблюдается баланс экологической обстановки, целостность окружающей среды, снижение себестоимости продуктов строительного производства и повышение их качеств.

Список использованной литературы:

1. Исаков А.Л., Кузнецова К.С., Кузнецов С.М. Обоснование производительности землеройно-транспортных комплексов // Экономика ж. д. – 2014. – № 5. – С. 78 – 85.
2. Чулкова И.Л., Санькова Т.А., Кузнецов С.М. Вероятностная модель подбора составов тяжелых бетонов // Изв. вузов. Строительство. – 2008. – № 10. – С. 39 – 43.
3. Исаков А.Л., Кузнецова К.С., Кузнецов С.М. Оптимизация работы комплекса машин при строительстве объектов // Изв. вузов. Строительство. – 2012. – № 1. – С. 52 – 57.
4. Исаков А.Л., Кузнецова К.С., Кузнецов С.М. Формирование ресурсосберегающего комплекса машин для строительства зданий и сооружений // Механизация строительства. – 2013. – № 9 (831). – С. 14 – 17.
5. Лизунов Е.В., Седов В.А., Кузнецов С.М. Организационно-технологическая надежность гидротранспортных систем // Строительные и дорожные машины. – 2005. – № 5. – С. 19 – 21.
6. Пермяков В.Б., Кузнецов С.М. Оценка организационно-технологической надежности работы строительных машин // Механизация строительства. – 2008. – № 11. – С. 24 – 29.
7. Есина Н.А., Кузнецов С.М., Шемяковский Г.С. Обоснование способов погружения свай в мерзлые грунты // Изв. вузов. Строительство, 2003. – № 8. – С. 129 – 134.
8. Базилевич С.В., Чулкова И.Л., Кузнецов С.М., Сироткин Н.А. Повысим надежность строительства объектов // Механизация строительства. – 2009. – № 6. – С. 12 – 14.
9. Кузнецов С.М., Глотов В.А., Зайцев А.В. Модели надежности эксплуатации выправочно-подбивочно-рихтовочных машин ВПР-02 // Трансп. : наука, техника, упр. – 2014. – №4. – С. 58–63.
10. Кузнецов С.М., Холмеева Н.В., Ольховиков С.Э. Автоматизация построения моделей для оптимизации организационно-технологических решений // Научно-исследовательские публикации. – 2014. – № 7 (11). – С. 5 – 13.

УДК 332.81

**РЕФОРМИРОВАНИЕ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ЖКХ  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

*В.В. Углинская*

*Рубцовский индустриальный институт (филиал) ФГБОУ ВО «Алтайский  
государственный технический университет им. И.И. Ползунова»*

Состояние и проблемы жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации в целом, и Алтайского края в частности, вызывают опасения в среде ученых и экспертов: все чаще происходят аварии, сбои в работе

обслуживающих систем, вызывающие необходимость его реформирования. Эффективность экономических преобразований в жилищно-коммунальной сфере во многом определяется стратегической направленностью системы управления, позволяющей предприятиям этой отрасли адаптироваться к непрерывно изменяющимся условиям внешней и внутренней среды, чему способствует проведение SWOT-анализа.

Осуществляемое реформирование в сфере жилищно-коммунального хозяйства России не решает проблемы данной сферы, и она по-прежнему испытывает системный кризис, который обусловлен недостаточным вниманием государства к проблемам развития ЖКХ. С 1992 года и по настоящее время реформирование этой важнейшей отрасли экономики со стороны государства не является комплексным и носит декларативный характер.

Объем бюджетных средств направленных на развитие жилищно-коммунального хозяйства недостаточен.

В таблице 1 приведены расходы консолидированного бюджета Российской Федерации на сферу жилищно-коммунального хозяйства. Показано, что по сравнению с 2010 годом данные показатели в 2018 году сократились в 1,5 раза и составляют всего 3,9 % от общего объема расходов бюджета нашей страны.

Таблица 1

Расходы консолидированного бюджета Российской Федерации на ЖКХ [1]

Годы	Всего, млрд. руб	В процентах
		от общего объема расходов
2010	1071,4	6,1
2015	979,9	3,3
2016	992,6	3,2
2017	1209,9	3,7
2018	1324,1	3,9

В сложившейся ситуации, отечественная сфера ЖКХ требует дополнительных источников финансирования, это могут быть государственно-частное партнерство, государственные гранты, доходы от предпринимательской деятельности.

Таким образом, проблемы, связанные с инвестиционной деятельностью сферы ЖКХ являются сегодня одними из приоритетных среди всех существующих проблем данной отрасли, и, на наш взгляд, носят преимущественно муниципальный и региональный характер.

В связи с этим обратимся к анализу расходов консолидированного бюджета Алтайского края (рис 1) , а также рассмотрим расходы на сферу ЖКХ в 2019 году (таблица 2).

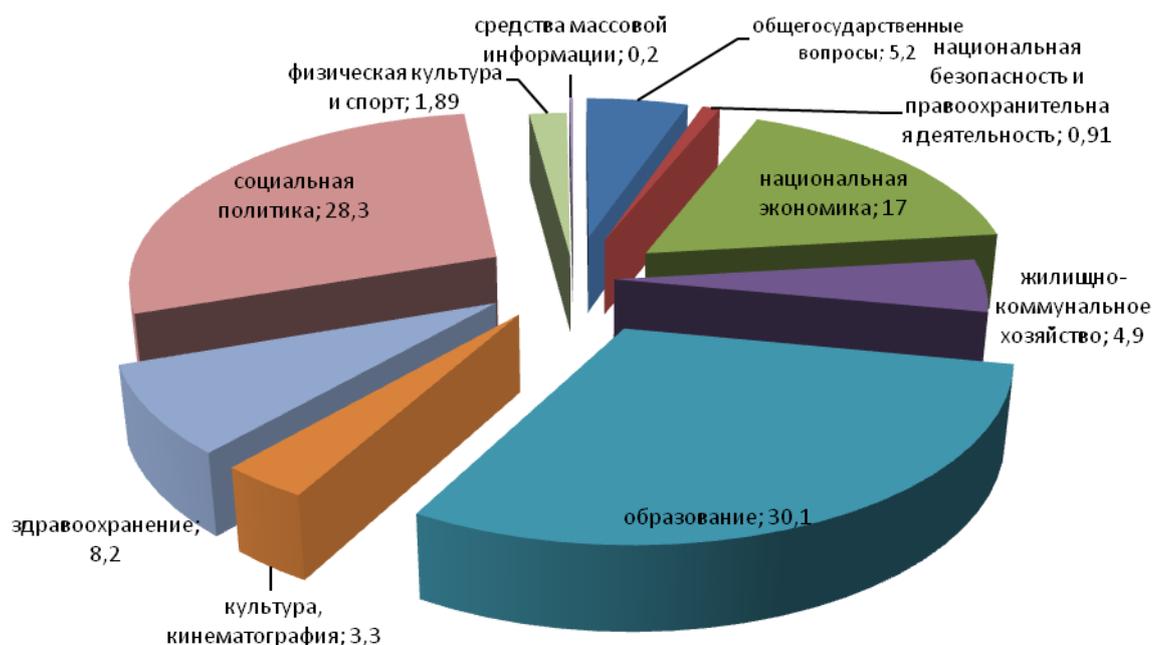


Рис.1. Доля расходов консолидированного бюджета Алтайского края в 2019 г. [2]

Таблица 2  
Расходы консолидированного бюджета Алтайского края на ЖКХ

Годы	Всего расходы, млн.руб	Расходы на ЖКХ, млн.руб	В процентах к общим расходам
2015	<b>98156,8</b>	5857,1	5,97
2016	<b>94291,4</b>	4022,8	4,27
2017	<b>99772,1</b>	4833,0	4,84
2018	<b>110974,5</b>	5077,4	4,57
2019	<b>126016,1</b>	6253,2	4,96

В результате анализа данных статистического ежегодника Алтайского края за 2015-2019 гг.[2], была выявлена доля расходов на ЖКХ в общих расходах консолидированного бюджета Алтайского края. Из таблицы 2 видно, что произошло сокращение расходов на ЖКХ с 2015 по 2019 гг. в 1,2 раза и на 2019 год они составляют лишь 4,96% от общего объема расходов бюджета Алтайского края.

В настоящее время в Алтайском крае принята Государственная программа «Обеспечение населения Алтайского края жилищно-коммунальными услугами» [3], рассчитанная на 2019 – 2024 годы. Ее целью является решение задач, направленных на обеспечение устойчивого и эффективного функционирования жилищно-коммунального хозяйства края, повышение эффективности и надежности работы коммунальной инфраструктуры путем ее модернизации.

Программа состоит из четырех подпрограмм:

1. «Развитие водоснабжения, водоотведения и очистки сточных вод в Алтайском крае».
2. «Модернизация и обеспечение стабильного функционирования объектов теплоснабжения».
3. «Газификация Алтайского края».
4. «Обеспечение реализации программы».

Основные задачи Программы:

- удовлетворить потребность населения Алтайского края в питьевой воде, которая в полной мере соответствует требованиям безопасности;
- обеспечить высококачественную и надежную работу объектов теплоснабжения края;
- усовершенствовать газораспределительную систему в муниципальных образованиях края;
- создать подходящие условия для бесперебойного обеспечения населения Алтайского края ЖКУ.

Общий объем финансирования программы составляет – 11656088,7 тыс. рублей, из них в 2021 году – 245436,3 тыс. рублей. Однако по причине нехватки финансовых средств и недостаточной эффективности отдельных программных мероприятий, проводимых в ходе реализации краевых государственных целевых программ, некоторые задачи остаются невыполненными.

На наш взгляд, для эффективного решения проблем, связанных с устойчивым развитием сферы ЖКХ на региональном и муниципальном уровнях, необходимо внедрение новых методов и механизмов управления, использование новых инвестиционных и инновационных технологий. Осуществление инвестиционной и инновационной деятельности в рамках общей стратегии развития коммунального комплекса позволит достичь высоких экономических показателей, в частности рост прибыли, увеличение объема и улучшение качества оказываемых услуг.

В качестве удобного инструмента структурного описания характеристик среды и отрасли представляется важным использовать метод SWOT-анализа. SWOT-анализ – это сжатый анализ маркетинговой информации, на основании которого делается вывод о том, в каком направлении отрасль должна развиваться и в конечном итоге определяется распределение ресурсов по сегментам. Он позволяет определить причины неэффективной работы отрасли.

При прочих равных возможностях и ресурсах (а чаще всего исходные ресурсы – финансовые), стратегия должна строиться так, чтобы максимально эффективно использовать свои сильные стороны, а также появляющиеся рыночные возможности, компенсировать слабые стороны, избегать или снижать негативное воздействие угроз.

Выявленные проблемы и перспективы развития сферы ЖКХ позволили провести SWOT-анализ жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края (таблица 3).

Таблица 3

SWOT-анализ стратегического развития ЖКХ Алтайского края

<b>Сильные стороны Strengths</b>	<b>Возможности Opportunities</b>
<p>1. Принята и реализуется целевая государственная программа: «Обеспечение населения Алтайского края жилищно-коммунальными услугами» на 2019-2024 годы;</p> <p>2. Невысокие, по сравнению с другими регионами, тарифы на электроэнергию;</p> <p>3. Предоставление гражданам финансовой помощи в виде субсидий;</p> <p>4. Обновление и сохранение городского жилищного фонда;</p> <p>5. Повсеместное внедрение энергосберегающих технологий на объектах теплоснабжения и электроснабжения.</p>	<p>1. Проведение мероприятий по реформированию ЖКХ, модернизация жилищного фонда;</p> <p>2. Внутренний контроль предприятий ЖКХ;</p> <p>3. Повышение эффективности финансовой и хозяйственной деятельности предприятий ЖКХ;</p> <p>4. Замена аварийных внутридомовых инженерных сетей в многоквартирных домах;</p> <p>5. Осуществление обоснованной тарифной политики;</p> <p>6. Минимизация бюджетных затрат на содержание и эксплуатацию жилищного фонда;</p> <p>7. Применение энергосберегающих технологий и материалов при капитальном ремонте многоквартирных домов.</p>

<b>Слабые стороны Weaknesses</b>	<b>Угрозы Threats</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Зависимость объема и стоимости ЖКУ от платежеспособности граждан;</li> <li>2. Неблагоприятная нагрузка на окружающую среду из-за отсутствия утилизации твердых бытовых отходов;</li> <li>3. Недостаточная социальная защита малообеспеченных граждан при предоставлении ЖКУ;</li> <li>4. Снижение собираемости платежей за жилищно-коммунальные услуги;</li> <li>5. Несовершенство экономических и нормативно-правовых отношений в сфере управления ЖКХ между органами субъекта РФ и местного самоуправления;</li> <li>6. Понижение качества услуг в период проведения модернизации сетей (снижение подачи горячей и холодной воды и др. ресурсов);</li> <li>7. Нехватка квалифицированных специалистов в области профессионального управления жилфондом;</li> <li>8. Слабое финансирование объектов жилищного комплекса.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Несогласованность экономических интересов в сфере ЖКХ (государство, предприятия ЖКХ, региональные и местные органы власти, население и др. субъекты);</li> <li>2. Рост количества аварийного жилья;</li> <li>3. Уменьшение бюджетного финансирования;</li> <li>4. Недостаточная и несвоевременная методологическая проработка вопросов, связанных с реорганизацией комплекса;</li> <li>5. Непропорциональное увеличение тарифов по отношению к росту доходов населения;</li> <li>6. Слабое финансирование сферы ЖКХ со стороны государства;</li> <li>7. Постепенное увеличение тарифов на газ, топливо и электроэнергию.</li> </ol>

Итак, эффективность экономических преобразований в сфере жилищно-коммунального хозяйства во многом определяется стратегической направленностью системы управления, позволяющей предприятиям ЖКХ адаптироваться к непрерывно изменяющимся условиям среды.

Продолжающееся ослабление государственной поддержки отрасли приведет к еще большему ограничению и ухудшению качества предоставляемых жилищно-коммунальных услуг, к потере нормального функционирования систем жизнеобеспечения населения [4]. В этой связи вопросы устойчивого развития жилищно-коммунальной отрасли должны занимать важное место и выдвигаться на передний план в комплексе имеющихся проблем.

Инновационным решением этих проблем является SWOT-анализ развития жилищно-коммунального хозяйства, который, на наш взгляд,

целесообразно взять в основу разработки программ по развитию региона, что должно способствовать выбору более совершенных подходов к усовершенствованию сферы ЖКХ в России.

Список использованной литературы:

1. Российский статистический ежегодник. 2020: Стат.сб./Росстат. – М., 2020 – 700 с.
2. Статистический ежегодник. Алтайский край. 2015-2019: Стат. сборник./ Управление Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай. – Б., 2020. – 280 с.
3. Государственная программа Алтайского края «Обеспечение населения Алтайского края жилищно-коммунальными услугами» (в ред. Постановлений Правительства Алтайского края от 30.09.2019 N 368, от 29.06.2020 N 279, от 15.09.2020 N 397, от 03.12.2020 N 516) – 2019 г. [Электронный ресурс] – URL:[https://www.altairegion22.ru/upload/iblock/2a2/297\\_PP\\_31.07.2019.pdf](https://www.altairegion22.ru/upload/iblock/2a2/297_PP_31.07.2019.pdf) (дата обращения: 02.05.2021).
4. Седых О. Г. Оценка влияния системы ЖКХ на формирование качества жизни населения : учеб. пособие / под ред. проф. Н. М. Токарской / О. Г. Седых. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. – 109 с.

УДК 331.556

## **ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНА**

*Б.Р. Хубайбуллин*

*Научный руководитель к.э.н., доцент И.М Ханова  
Башкирский государственный университет, г. Уфа*

В статье рассматривается миграционный приток населения в регионе за 2017-2019 гг., где представлен значительный отток населения в другие регионы страны. В целом несмотря на приток мигрантов из стран СНГ в регионе наблюдается стабильная миграционная убыль населения, которая может негативно сказаться на трудовом потенциале региона.

Ключевые слова: миграция, экономическая безопасность, отток, приток, население, угрозы.

Чаще всего категория экономической безопасности рассматривается преимущественно в рамках противостояния угрозам обороноспособности страны или ее региона, причем в политическом плане, как государственная политика, направленная на сохранение жизни и благосостояния своих граждан.

В других исследованиях проблема экономической безопасности рассматривается преимущественно в аспекте повышения качества и уровня жизни населения.

Третье направление определения сущности экономической безопасности территории (страны или региона) представляет собой исследование взаимосвязи между обеспечением безопасности социально-экономических систем (понимаемой как защита от риска потери благосостояния) и их устойчивым развитием в условиях ограниченности ресурсов.

Второе и третье направление неразрывно связаны с таким понятием, как миграция населения. В связи с чем тема статьи является актуальной не только в контексте исследования влияния миграции на социальную, но и на экономическую (и как следствие национальную) безопасность территории (страны или ее региона).

Миграция, являясь массовым, сложным явлением, привлекает внимание исследователей в рамках широкого спектра научных подходов. Миграционные процессы, затрагивающие многочисленные аспекты жизнедеятельности общества, имеют сложный, противоречивый характер. Позитивные аспекты миграции, связанные с потенциальной возможностью решения ряда социально-демографических проблем (снижение численности населения, сокращение населения трудоспособного возраста, структурные диспропорции на рынке труда и др.), сопряжены с возможностью проявления негативных последствий (обострение проблем безработицы, рост преступности, распространение заболеваний, социальная незащищенность мигрантов и др.) [1,4].

В последние годы в отечественной и зарубежной литературе миграционные процессы, особенно нелегальная миграция все чаще рассматривается в контексте национальной безопасности и международной стабильности.

Констатируется, что миграционные процессы могут быть сопряжены с комплексом угроз и вызовов. Обострению ситуации способствуют такие современные тенденции миграции, как глобализация миграционных потоков, рост вынужденной и нелегальной миграции. Соответственно внимание исследователей акцентируется на различных аспектах миграционной безопасности. Исследователи отмечают, что связь миграции с безопасностью имеет двухсторонний характер. С одной стороны, возможно, рассматривать, проблему сквозь призму безопасности общностей, обществ и государств, затрагиваемых миграционными потоками, с другой в аспекте безопасности самих мигрантов [2,6].

Территориальная мобильность россиян в последние годы значительно усилилась. Это касается как международной миграции, так и перераспределения населения внутри страны. Ограничивать перемещения людей между странами, как показывает опыт европейских стран, испытывающих приток мигрантов из стран Азии и Африки, сложно, а внутри страны практически невозможно. Но при разработке социально-экономической политики необходимо иметь в виду, что миграция может нанести урон экономике страны, поставить под угрозу социальную

стабильность и вызвать изменения политического характера, что может серьезно затруднить продвижение государства по пути устойчивого социально-экономического развития. Ситуация в европейских странах, столкнувшихся с проблемой миграции, наглядно это подтверждает.

На федеральном уровне миграционный прирост не вызывает никаких опасений. Более того, в стране реализуются государственные программы по привлечению на территорию России граждан других государств. В России существует другая проблема, связанная с перемещением населения – эмиграция, способная нанести значительный урон человеческому потенциалу страны, а значит, и ограничить возможности развития.

Дифференциация регионов Российской Федерации, отмечаемая в научной литературе и приводимая в статистических данных, обуславливает необходимость рассмотрения влияния миграции на экономическую безопасность не только страны, но, в первую очередь, и ее субъектов.

Миграционный приток (убыль) населения рассмотрим на примере данных Республики Башкортостан за 2017-2019 гг. (табл.1).

Как можно увидеть из данных таблицы 1, за весь анализируемый период наблюдается отток населения. В 2019 г. по сравнению с 2018 г. убыль населения региона замедлилась: общий отток сократился на 3352 чел. или 37,84%.

В большей степени отток населения происходит в другие регионы. В 2017 году межрегиональная миграция составила 7843 чел. В 2018 году показатель сократился на 16 чел. или 0,2%. В 2019 году отток населения в другие регионы замедлился на 2141 чел. или на 27,35%.

Таблица 1

Миграционный приток (убыль) населения по потокам в Республике Башкортостан в 2017-2019 гг., чел.

Поток	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абс.откл., (+;-)		Темп роста, %	
				2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.	2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.
Всего по региону	-2607	-8858	-5506	-6251	3352	339,78	62,16
в том числе: межрегиональная	-7843	-7827	-5686	16	2141	99,80	72,65
международная,	5236	-1031	180	-6267	1211	-19,69	-17,46
в том числе: со странами СНГ	4533	-764	-27	-5297	737	-16,85	3,53
с другими зарубежными странами	703	-267	207	-970	474	-37,98	-77,53

Наибольший приток и отток населения в Республику Башкортостан наблюдается из стран СНГ: в 2017 г. – приток составил 4533 чел.; а с 2018 г. наблюдается убыль населения в страны СНГ - 764 чел., и в 2019 г. – 27 чел.

Из других зарубежных стран в 2017 г. в республику прибыло 703 чел., и в 2019 г. - 207 чел., а за 2018 г. переехали в другие зарубежные страны 267 чел.

Главными миграционными донорами для республики, как и для России в целом, всегда выступали страны бывшего СССР (рисунок 1).

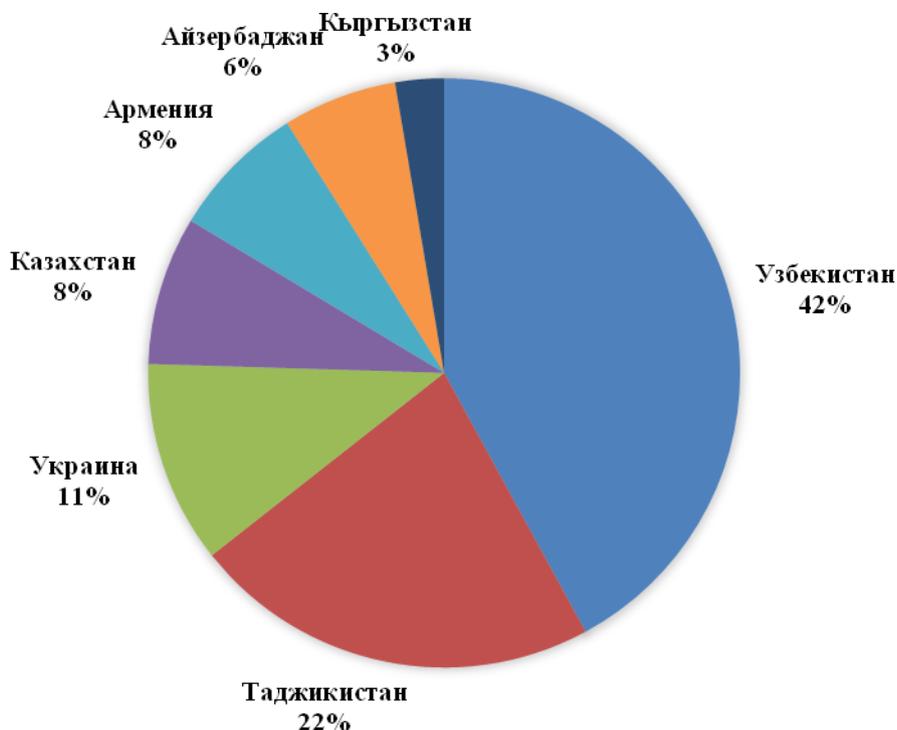


Рис. 1. Структура прибывших мигрантов в Республику Башкортостан из стран СНГ, в среднем в год за 2017-2019 гг., % [5]

Среди них по уровню прибытий в Республику Башкортостан лидирует Узбекистан, на который приходилось в 2017-2019 гг. 42% всех прибытий из стран СНГ (более 3,4 тыс.чел. в год). Далее следует Таджикистан – 22% или 1,8 тыс.чел. С 2015 года возрос приток мигрантов в республику из Украины, на которую в последние годы приходится около 11% прибытий или около 900 чел. Далее следует Казахстан – 8% или более 0,6 тыс.чел. [7, с. 89]

В Республике Башкортостан отмечается стабильная миграционная убыль населения, но, по мнению некоторых экспертов, в целом ситуация не критическая. Сейчас Башкирия находится в числе регионов с низкой убылью – до минус 25 человек на 10 тыс. населения – и тем не менее это все равно отрицательно сказывается на общей численности населения [3,8].

Так, из Уфы зачастую уезжают в другие регионы, но объем населения столицы компенсируется за счет притока с республиканской периферии. Аналогичным образом балансирует около нуля и миграционный прирост населения в крупных городах.

В целом Уфа и ее пригороды не являются межрегиональным центром притяжения населения – таких центров в России крайне мало, но его

интенсивно стягивают с других территорий Башкирии. Приток людей в Уфу из других регионов может иметь место, но отток выпускников столичных школ в другие регионы имеет примерно те же размеры, в итоге миграционный прирост близок к нулю. Миграционный прирост населения имеют немногие муниципальные образования за пределами Уфы, а периферийные районы испытывают устойчивый миграционный отток.

По мере удаления от Уфы растет и миграционная убыль населения, поскольку, например, жители восточной части республики предпочитают переезжать в соседние Челябинскую и Свердловскую области (в частности, Екатеринбург, Челябинск, Магнитогорск, а также Пермь), а жители западной части – в Республику Татарстан.

Малые и средние города, образующие отдельные городские округа, не удерживают население, их притягательной силы для соседних сельских районов не хватает, чтобы перекрыть отток в другие регионы, в Уфу и ее пригороды. Нельзя сказать, что эти города непривлекательны для каких-либо групп населения, они, например, стягивают молодежь, обучающуюся в учреждениях среднего профессионального образования, но далеко не все в этих городах задерживаются.

Крупные города региона, за исключением Уфы, не являются магнитом для студентов, но стягивают население республики до 35 лет, впоследствии становясь донорами трудоспособного населения для других регионов. Не удерживают молодежь также малые и средние города: поток абитуриентов из ближайших районов меньше, чем отток выпускников в вузы других регионов. Потому неудивительно, что наиболее сильный отток идет из этих территорий в возрасте 20-24 лет.

Таким образом, если для РФ миграция в целом особой угрозы не представляет, то на уровне регионов перераспределение населения может вызвать разнообразные проблемы. Масштабное перераспределение населения способно серьезно осложнить управление социально-экономическими системами, как регионов-доноров, так и принимающей стороны. Массовый отток населения из региона может негативно сказаться на трудовом потенциале территории. Высокая привлекательность региона для мигрантов ведет к усилению нагрузки на социальную инфраструктуру. Это требует детальных исследований по выявлению основных причин и направлений миграции.

#### Список использованной литературы:

1. Гильмутдинова Р.А., Дубинина Э.В., Ханова И.М. Миграционные процессы в Республике Башкортостан // В сборнике: Республика Башкортостан: история и современность. Всероссийская научно-практическая конференция. – 2019. – С. 170-175.
2. Гильмутдинова Р.А., Дубинина Э.В., Ханова И.М. Миграционные процессы в системе экономической безопасности региона (на примере

Республики Башкортостан) // Евразийский юридический журнал. – 2019. – №9 (136). – С. 374-376.

3. Гильмутдинова Р.А., Ханова И.М., Дубинина Э.В. Обеспечение демографической безопасности как условие социально-экономического развития региона // В сборнике: Единство. Гражданственность. Патриотизм. Сборник научных трудов к 100-летию Республики Башкортостан. – 2019. – С. 150-153.

4. Лузина Т.В., Елфимова О.С. Проблемы миграционной безопасности и региональные тенденции миграционных процессов // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2019. – № 1 (46). – С. 213-221.

5. Миграция населения по потокам // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://bashstat.gks.ru/storage/mediabank/RG1IaXbi/Migraciya-naseleniya-potokam.pdf> (дата обращения: 12.02.2021).

6. Мидов А.З. Дифференциация регионов России по уровню стратегических конкурентных преимуществ: методологические подходы и стратегический анализ // Управленческое консультирование. – 2018. – №7. – С. 165-173.

7. Республика Башкортостан. Демографический доклад. Выпуск 4. / Под общ.ред. А.Н. Дегтярева, А.Р. Кузнецовой, Г.Ф. Ахметовой. – Уфа: Институт стратегических исследований Республики Башкортостан, 2020. – 252 с.

8. Ханова И.М., Гильмутдинова Р.А., Дубинина Э.В. Демографическая ситуация в Республике Башкортостан: вызовы и угрозы // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2021. – №1 (157). – С. 144-147.

УДК 332.1

## **ОБЗОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ Г.РУБЦОВСКА ЗА ПОСЛЕДНИЕ ТРИ ГОДА: 2018-2020 годы**

*О.А. Чиркова*

*Рубцовский индустриальный институт (филиал) ФГБОУ ВО «Алтайский  
государственный технический университет им. И.И. Ползунова»*

Данная статья посвящена анализу основных тенденций социально-экономического развития г. Рубцовска за период 2018-2020 гг., на основе которого возможно сделать определенные выводы и разработать мероприятия, направленные на улучшение развития муниципального образования.

На сегодняшний день большое внимание уделяют вопросам, связанным с социально-экономическим развитием муниципального образования. Такие авторы как Рохчин В. Б. и Егорпшн А. П., Н. Н. Гапоненко, В. И. Давидовича, Э. Я. Димитриева, Л. П. Куракова, Г. М. Лаппо, Б. С. Хорева, А. Е.

Яковлева, В. С. Занадворова и др. в своих исследованиях рассматривают вопросы развития и управления муниципальным образованием.

На территории РФ более 20 тыс. муниципальных образований<sup>1</sup> и все они различны по некоторым признакам: по экономическому развитию, по уровню качества жизни населения, по экологическому развитию, по численности населения, по географическому положению.

Город Рубцовск в прошлом веке являлся одним из крупнейших центров тракторного и сельскохозяйственного машиностроения СССР. Кризис в 90-е годы не обошел стороной и г. Рубцовск, что привело к утрате статуса.

Город располагает достаточно развитым промышленным комплексом. На данный момент, традиционными производствами в городе являются изготовление сельскохозяйственной техники. Необходимо отметить, что крупные и средние организации обременены морально устаревшими значительно изношенными основными фондами.

Основными видами продукции, которые производят средние и крупные организации являются: электроэнергия, сельскохозяйственная техника и к ней запчасти; текстильные изделия, пиломатериалы, продовольственная продукция.

За 2020 год крупными и средними предприятиями города отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами на сумму 18 376 290 тыс. рублей, что ниже в сравнении с предыдущим аналогичным периодом на 7,25% (таблица 1). Также произошло снижение индекса промышленного производства за аналогичный период на 3,53%. Несомненно, на снижение темпов роста данных показателей повлияла ситуация с коронавирусом.

Темпы роста показателей, характеризующих оборот розничной торговли крупных и средних предприятий города, оборот общественного питания, объем платных услуг в 2020г. по сравнению с аналогичным периодом 2019г. составил 115,32%, 112,38%, 102,51% соответственно, а в сравнении с 2018г. - 130,43%, 128,03%, 105,73% соответственно.

Необходимо отметить о стабильном увеличении среднемесячной заработной плате в городе в рассматриваемом периоде, темп роста данного показателя составил 104% в 2020г. в сравнении с аналогичным периодом 2019г., 114,48% в сравнении с аналогичным периодом 2018 г.

Сальдированный финансовый результат крупных и средних организаций в 2020 году составил 848,5 млн. рублей, доля прибыльных организаций - 60,0% с прибылью 899,0 млн. рублей.

---

<sup>1</sup><https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/munst.htm>

Таблица 1

Показатели, характеризующие социально-экономическое развитие  
г. Рубцовска за 2018-2020гг.

Показатель	2018	2019	Темп роста к 2019г.	2020	Темп роста к 2020г.
Крупными и средними предприятиями города отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами, тыс. руб.	17014013	19811878	116,44	18 376 290	92,75
Индекс промышленного производства, %	104,5	102,1	97,7	98,5	96,47
Численность занятых в экономике	41900	41650	99,4	40400	97
Оборот розничной торговли крупных и средних предприятий города, тыс. руб.	6729234	7610901	113,1	8 777 184	115,32
Оборот общественного питания крупных и средних предприятий, тыс. руб.	47391	53988	113,92	60 674	112,38
Объем платных услуг населению по крупным и средним предприятиям, тыс. руб.	2304,5	2376,9	103,14	2436,6	102,51
Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника на крупных и средних предприятиях, рублей	27240	29985	110,08	31 184	104
Ввод жилья, кв.м.,	6886,0	8313,0	120,72	3 655,0	43,96
Уровень официально зарегистрированной безработицы, %	0,5	0,5	100	1,5	300
Сальдированный финансовый результат крупных и средних организаций	489900	645400	131,74	848500	131,47
Доля прибыльных организаций	56,5	76,2	134,87	60,0	78,74
С прибылью	623,8	670,3	107,45	899,0	134,12

Сокращение численности населения связано в первую очередь с естественной и механической убылью, что влияет на снижение показателя, характеризующего трудоспособный возраст в городе. В 2020г. число прибывших составило 3747 человек, а выбывших – 4371 человек, что указывает на миграционную убыль, которая составила в 2020г.: - 654 человек (таблица 2).

Таблица 2

Показатели, характеризующие численность населения г. Рубцовска  
за 2018 – 2020гг.

Показатель	2018	2019	Темп роста к 2019г.	2020	Темп роста к 2020г.
Численность населения города, чел.	144128	142551	98,91	141 584	99,32
Трудоспособный возраст, %	56	55,6	99,29	55,6	100
Старше трудоспособного возраста, %	27,1	27,6	101,85	27,6	100
Число прибывших в город, чел.	4829	4953	102,57	3 747	75,65
Число выбывших из города, чел.	5367	4853	90,42	4 371	90,07

Малое и среднее предпринимательство занято почти во всех видах экономической деятельности города. Основными видами продукции малого предпринимательства является: производство трубок, шлангов, дверей, окон, трикотажных чулочно-носочных изделий, изготовление газет, книг, брошюр, производство рыбы, кондитерских изделий, плодоовощных консерв и т.д.

Таблица 3

Показатели, характеризующие численность малого и среднего предпринимательства за 2018-2020 гг.

Показатель	2018	2019	Темп роста к 2019г.	2020	Темп роста к 2020г.
Количество субъектов малого и среднего предпринимательства, ед.	3323	3224	97,02	2983	92,52
Среднесписочная численность работников малых и средних предприятий, чел.	5730	6949	121,27	6465	93,03
Количество индивидуальных предпринимателей, ед.	2171	2145	98,8	1972	91,93
Среднесписочная численность работающих у них по найму, чел.	3474	2570	73,98	2011	78,25

На протяжении всего рассматриваемого периода (2018-2020гг.) количество субъектов малого и среднего предпринимательства и индивидуальных предпринимателей сокращается, такая тенденция отрицательно влияет на экономику города (таблица 3). Сокращение численности субъектов малого и среднего предпринимательства наблюдается практически по всей стране [2].

Объем инвестиций в основной капитал по крупным и средним организациям на душу населения составил в 2020 году 11862 рублей, что на 16,9% больше, чем в 2019 году. Доля вложений за счет собственных средств крупных и средних организаций в сравнении с 2019 годом снизилась до 35,7

% от прошлогодней доли 59,1 % за счет увеличения на 23,4 % доли привлеченных средств (таблица 4).

Таблица 4

Показатели, характеризующие инвестиционный потенциал г. Рубцовска за 2018-2020гг.

Показатель	2018	2019	Темп роста к 2019г.	2020	Темп роста к 2020г.
Инвестиции в основной капитал по крупным и средним организациям, тыс. руб.	1693800	1446000	85,37	1 679500	116,15
Из них					
Привлеченные средства	490200	635660	129,67	1080540	169,99
Собственные средства	1605900	917040	57,10	598960	65,31
Доля собственных средств в общем объеме инвестиций в основной капитал, %	94,8	59,1	-	35,7 %	-
Инвестиции в основной капитал на душу населения, рублей	11819	10144	85,83	11862	116,94

Среди городов Алтайского края по показателю вложения инвестиций в основной капитал крупных и средних организаций на душу населения г.Рубцовск последние два года (2019,2020) занимает 7 место. По показателю объема промышленного производства на душу населения г. Рубцовск среди городов Алтайского края за весь рассматриваемый период стабильно занимал 6 место, по обороту платных услуг на душу населения последние два года занимает 5 место (таблица 5).

Таблица 5

Рейтинг г. Рубцовска по некоторым показателям социально-экономического показателя за 2017-2020гг. (место г. Рубцовска среди городов Алтайского края)

Показатель	2018	2019	2020
Объем промышленного производства на душу населения	6	6	6
Индекс промышленного производства	2	4	5
Инвестиции в основной капитал на душу населения	6	7	7
Ввод жилья на 1000 жителей	8	8	9
Оборот платных услуг на душу населения	6	5	5
Оборот розничной торговли на душу населения	8	8	8
Уровень безработицы	2	7	3
Среднемесячная зарплата	7	7	6

Таким образом, можно отметить, что г.Рубцовск имеет, как и многие другие муниципальные образования РФ проблемы, на которые необходимо обратить пристальное внимание и разработать мероприятия по их устранению. Также стоит отметить, что г. Рубцовск занимает выгодное географическое положение, находится на крупных транспортных магистралях, располагает достаточно развитым промышленным комплексом.

Список использованной литературы:

1. Администрация города Рубцовска: официальный сайт. – URL:<http://rubtsovsk.org>(дата обращения: 10.05.2021). –Текст электронный
2. Российская газета - URL: <https://rg.ru/2020/05/07/eksperty-prognoziruiut-snizhenie-chisla-malyh-i-srednih-predpriiatij-v-rf.html>(дата обращения: 10.05.2021). – Текст электронный

ББК 65. 050

## **ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК УСЛОВИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИИ**

*А.Б. Шомшина*

*Научный руководитель: д.э.н., проф. Э.Г. Матюгина*

*Национальный исследовательский Томский государственный университет*

Аннотация: в статье рассмотрено взаимодействие экологической и экономической безопасности в аспекте воздействия на воспроизводственные процессы территории. Обоснована актуальность обеспечения эколого-экономической безопасности как условия устойчивого развития

Динамизм развития производительных сил, взаимообусловленный эволюцией потребностей, актуализирует проблему обеспечения устойчивого развития социально-экономической системы, одной из форм проявления которого выступает гармонизация экологической и хозяйственной компонент. Функционирование производства, предполагая вовлечение объектов окружающей среды в хозяйственный оборот, оказывает негативное воздействие на состояние среды обитания, что приводит, в т.ч. к ухудшению здоровья населения, росту заболеваемости. Это обуславливает значимость выявления таких подходов к хозяйствованию, которые позволяли бы одновременно обеспечивать защиту интересов различной природы, возможно даже противоречащих друг другу.

Настоятельность удовлетворения потребностей общества в условиях ограниченности запасов природных ресурсов, ассимиляционного потенциала территории заставляет говорить не просто об экономической, а об эколого-экономической устойчивости. Под последней следует понимать сохранение окружающей средой определенного состояния, исключающего ее деградацию, и создающего комфортные условия жизни населения, при поддержании динамики производства (при чем и первое, и второе обеспечивают воспроизводство условий жизнедеятельности территории [1]). Это указывает на настоятельность симбиоза экономической и экологической безопасностей. Первая, как значимый компонент национальной безопасности, связана со стабильностью производства, распределения и потребления благ, определяет жизнеспособность общества. Вторая, будучи одновременно условием и следствием экономической безопасности, обеспечивает требуемые параметры

трудовых ресурсов, и поддерживает их, в т.ч. посредством экологизации производства.

Экологическая Доктрина РФ утверждает, что устойчивое развитие страны, высокое качество жизни и здоровья ее населения, а также национальная безопасность «могут быть обеспечены только при условии сохранения природных систем и поддержания соответствующего качества окружающей среды. Для этого необходимо формировать и последовательно реализовывать единую государственную политику в области экологии, направленную на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов» [2]. В определении экологической безопасности, сформулированной на Межпарламентской Ассамблее государств-участников СНГ в ст. 1 рекомендательного законодательного акта «О принципах экологической безопасности в государствах содружества» акцентировано внимание на обеспечении состояния защищенности личности, общества и государства от последствий антропогенного воздействия на окружающую среду, а также стихийных бедствий и катастроф [3]. Проблема усугубляется трансграничным характером загрязнений, невозможностью решения ряда экологических проблем только усилиями одной страны, сложностью первых и т.д.

Белик И.С. [4] определяет ряд угроз, приводящих к снижению качества жизни населения (загрязнение окружающей среды, истощение запасов природных ресурсов, чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера), выступающих одновременно следствием функционирования национального производства. Однако, последнее, трансформируясь, выступает средством нивелирования негативного воздействия на состояние окружающей среды (см. рис.1).



Рисунок 1. Эколого-экономическая безопасность

Включение экологического компонента в хозяйствование основано на расширении его параметров, охватывающих все этапы – от начала производства (регламентируемые законом положения о величине выбросов загрязняющих веществ, например) до его ликвидации (например, рекультивация земель после угледобычи и др.). Важным элементом является система мер ее обеспечения, характеризующихся целеполаганием, срочностью, обоснованностью, адресностью и др. Это предполагает использование таких мер административного и экономического характера (мониторинг воздействия на окружающую среду; экологическое нормирование и лицензирование; установление ответственности за экологические правонарушения и т.д.), создающих, с одной стороны, систему норм и правил, определяющих своего рода «правила игры», с другой – стимулирующие становление релевантного (экологоориентированного) поведения хозяйствующих субъектов.

Данные меры позволяют согласовать параметры развития экономической и экологической систем, что может быть достигнуто посредством систематического эколого-экономического мониторинга, целью которого является выявление сформировавшихся тенденций и закономерностей влияния каждой составляющей на их «союз». Кроме того, следует принимать во внимание тот факт, что благоприятная окружающая среда и развитая инфраструктура, в т.ч. рекреационная, являются приоритетами в сферах экологической безопасности, нацеленными на реализацию норм и стандартов качества жизни населения [5] на фоне эволюции потребностей, провоцирующих интенсивность развития производства благ и ухудшающих экологическую ситуацию.

Экологическая ситуация в РФ характеризуется высоким уровнем антропогенного воздействия на окружающую среду – так, в 40 субъектах более 54 % городского населения находится под воздействием высокого и очень высокого загрязнения атмосферного воздуха. Практически во всех регионах сохраняется тенденция к ухудшению состояния почв и земель. Опустыниванием в той или иной мере охвачены 27 субъектов Российской Федерации на площади более 100 млн. гектаров [6].

Настоятельность снижения техногенного давления на окружающую среду, выступая неотъемлемым условием легитимности хозяйствования, тем не менее, сокращает эффективность функционирования хозяйствующих субъектов. Это связано с соответствующими вложениями в трансформацию процесса производства - его экологизацию, а также с необходимостью ликвидации последствий хозяйствования. Игнорирование данного требования приведет к негативному воздействию окружающей среды на такие ресурсы предприятия как трудовые, снижая эффективность их воспроизводства и использования (например, рост заболеваемости).

Устойчивое развитие Российской Федерации, высокое качество жизни и здоровья ее населения, а также национальная безопасность могут быть

обеспечены только при условии сохранения природных систем и поддержания соответствующего качества окружающей среды. Так, в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации экологическая безопасность рассмотрена как гарантия стабильного развития общества и благоприятных условий жизни населения [7].

Таким образом, эколого-экономическая безопасность требует реализации ряда мер, способствующих приобретению устойчивости развития хозяйственной системы за счет трансформации последнего как в аспекте интенсификации развития производительных сил, так и выявления способов минимизации техногенного давления на среду обитания.

#### Список использованной литературы:

1. Матюгина Э.Г. К вопросу формирования рекреационного пространства города // Экономика и предпринимательство. 2014. № 4-1 (45). С. 201-203.
2. Экологическая Доктрина Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.mnr.gov.ru/docs/ekologicheskaya\\_doktrina/ekologicheskaya\\_doktrina\\_rossiyskoy\\_federatsii/](http://www.mnr.gov.ru/docs/ekologicheskaya_doktrina/ekologicheskaya_doktrina_rossiyskoy_federatsii/) (дата обращения: 24 апреля 2021 г.)
3. Конвенция о коллективной экологической безопасности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/901832936> (дата обращения: 16 апреля 2021 г.)
4. Белик, И.С. Эколого-экономическая безопасность / И.С. Белик, Л.А. Бурмакина, К.А. Выварец, Н.В. Стародубец: под науч. ред. проф. И.С. Белик. – Екатеринбург: УрФУ, 2015. – 152 с.
5. Матюгина Э.Г., Ярушкина Н.А. Трансформация требований к трансформации жизнедеятельности города в современных условиях // Экономика и предпринимательство. 2014. № 1-1 (42). С. 128-130
6. Основы государственной политики в области экологического развития Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70169264/> (дата обращения: 14 апреля 2021 г.)
7. Стратегия Национальной безопасности Российской Федерации: Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_191669/61a97f7ab0f2f3757fe034d11011c763bc2e593f/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191669/61a97f7ab0f2f3757fe034d11011c763bc2e593f/) (дата обращения: 20 апреля 2021 г.)

**СЕКЦИЯ 3**

**ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ  
НА ПРЕДПРИЯТИИ**

## **ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПАНИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА**

*В.И. Абрамов, А.Д. Мельник*

*Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ*

Рассмотрены причины цифровой трансформации компаний, показана необходимость для всех компаний осуществления цифровой трансформации. Бизнес развивается в быстро меняющихся условиях, при этом появилось множество новых бизнес-возможностей, использующих потенциал сквозных цифровых технологий, таких как ИИ, интернет вещей, облачные вычисления, большие данные с аналитикой, мобильные системы, сети совместной работы и киберфизические системы. Каждое предприятие малого и среднего бизнеса уникально, компании находятся на разных этапах жизненного цикла и имеют различный уровень цифровой зрелости, поэтому к цифровой трансформации надо подходить с учетом этих факторов, постепенно проходя этапы цифровизации, цифровой оптимизации и затем цифровой трансформации. Даны рекомендации по каждому этапу.

Четвертая промышленная революция – это новая реальность нашего мира, а пандемия коронавируса ускорила процессы цифровизации компаний. В современной экономической среде многие предприятия уже больше не смогут добиться успеха, просто корректируя методы управления, которые приводили к успеху в прошлом. К. Шваб отмечает, что современный мир, который нас окружает, является нелинейным, то есть сложным, адаптивным, динамичным и неоднозначным. Изменения происходят в контексте трех преобладающих светских сил, которые формируют наш мир сегодня: взаимозависимости, скорости и сложности [1]. Быстро изменяющаяся среда цифровой экономики требует иных подходов к управлению с использованием новых цифровых технологий, дающих новые способы наращивания эффективности компаний [2]. Задача совершить рывок в развитии цифровых технологий в целях повышения эффективности экономики была поставлена в программе «Цифровая экономика Российской Федерации». Программа активно реализуется, вместе с тем существуют серьезные институциональные барьеры для компаний на пути их внедрения [3]. Отмечается, что для полномасштабной цифровизации российским компаниям не хватает зрелости текущих бизнес-процессов и компетентных специалистов [4]. Исследование уровней цифровой зрелости бизнеса позволяет определить характер комплексных проблем бизнеса в условиях цифровой трансформации и пути их решения. Большинство этих проблем связаны даже не столько с новыми технологиями и их использованием в операционных процессах, сколько с необходимостью перестройки всего управленческого мышления, организационной культуры, ролей менеджеров и лидеров, систем управления организациями, механизмов разработки стратегий и обеспечения взаимодействия с потребителями и партнерами [5]. При этом многие компании фокусируются только на процессах цифровизации и цифровой оптимизации, например, предиктивной аналитике

[6], без изменения бизнес-модели. Глобальная конкуренция и изменения, связанные с началом стремительного перехода к новой парадигме экономики, привели к переходу от продуктоориентированных компаний к клиентоориентированным и клиентоцентричным. Цифровая трансформация компаний тесно связана с широкомасштабным изменением традиционной модели ведения бизнеса и разработкой новых моделей и подходов к работе с потребительским сектором, основными партнерами и конкурентами. Цифровая трансформация предполагает фундаментальное переосмысление того, как работает организация и как она взаимодействует с окружающей средой, т.е. всех аспектов деятельности компании, включая стратегию, операционную деятельность и технологии [7]:

а) стратегия цифрового предприятия фокусируется на определении лучшего клиентского опыта, на управлении уникальной бизнес-моделью и экосистемой, а также на управлении изменениями;

б) операционная деятельность предусматривает непрерывное совершенствование, интеграцию физических и цифровых сущностей и создание культуры, которая поощряет цифровые инновации;

в) технологии предполагают гибкость в использовании полного современного технологического потенциала, включая аналитику, когнитивность, мобильность и пр.

Субъекты малого и среднего бизнеса (далее МСБ) благодаря цифровизации могут повысить свою конкурентоспособность, получить возможность быстрого принятия решений и обеспечить свою собственную идентичность по сравнению с другими участниками рынка. Целью исследования является развитие теоретических положений цифровой трансформации субъектов МСБ как важнейшего условия поддержания конкурентоспособности предприятия в условиях цифровой экономики.

В некоторых отраслях драйвером инноваций становятся предприятия малого и среднего бизнеса. Например, международные прогнозы ожидают повышения вклада сектора информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в экономический рост: к 2020 г. его доля в мировом ВВП достигнет 8,7% [8]. Данный сектор уже развит в других странах, например, в Финляндии – 4,1% занятых в экономике и 5,3% ВВП соответственно, Германии – 2,3% и 4,3%, Швеции – 4,4% и 6,3%, Испании – 2,0% и 3,5% [9]. Россия только начинает спрос на этот сектор, и он проявляется в пределах 2,7% и 3,1%. Самым быстрым сегментом в этой области непосредственно признаются телекоммуникации (1,7% ВВП), а также использование информационных технологий и интернета (0,6% ВВП). Основной движущей силой совершенствования технологий одновременно с потребителем является сектор ИКТ в виде разработки контента и внедрения массовых коммуникаций [10].

В принятой «Программе развития цифровой экономики в Российской Федерации до 2035 г.» есть задача, нацеленная на увеличение спроса на

цифровые платформы и сектор ИКТ. Данная программа направлена на повышение конкурентоспособности предприятий малого и среднего бизнеса, где инструментом будет являться внедрение и развитие цифровых технологий, а именно – развитие инновационного малого и среднего предпринимательства в сфере цифровой экономики [8].

Бюджетное финансирование развития цифровой экономики в России составит чуть больше 1 трлн руб. Общий объем нацпроекта «Цифровая экономика РФ» с 2019 по 2024 гг. достигнет 1,8 трлн руб. По прогнозам совместного исследования 2018 г. компании «Цифра» и Российского союза промышленников и предпринимателей только объем российского рынка искусственного интеллекта (далее – ИИ) в промышленности к 2021 г. должен достичь \$ 380 млн [8].

По данным аналитиков отечественной KMDA, российский малый и средний бизнес уже тратит на цифровую трансформацию от 3% до 10% годовой выручки. Срок окупаемости этих инвестиций составляет от одного года до пяти лет. При этом 30% компаний отмечают сокращение трудозатрат и повышение эффективности малого и среднего сегмента бизнес-процессов соответственно. Увеличение маржинальности продуктов и рост капитализации компании достигнут 11% к концу 2022 г. [12].

О своей готовности внедрения цифровых технологий в работу заявили 65% компаний малого и среднего предпринимательства, при этом каждый респондент преследовал собственные цели (рис. 1) [12].



Рис. 1. Распределение малых и средних предприятий, использующих цифровые технологии [10]

В настоящее время субъекты МСБ могут оказывать свои услуги быстро и эффективно наравне с большими корпорациями, так как благодаря внедрению цифровых технологий эти шансы уравнились. Так, например, облачные технологии создают для МСБ возможность увеличить

коммерческие процессы путем снижения издержек на инфраструктуру [8]. Более того, влияние цифровой трансформации больше всего проявляется на уровне МСБ в связи с тем, что данный вид бизнеса трансформируется оперативнее, чем крупные корпорации [11]. Субъектам малого и среднего предпринимательства намного проще внедрять инновационные процессы, которые способствуют МСБ выделиться из ряда подобных, а также дают возможность поиска дешевых средств привлечения клиентов и предлагают возможность популяризации своих услуг [10]. При этом важно отметить, что открывающиеся возможности для МСБ связаны с высоким уровнем рисков и ростом неопределенности при принятии решений [12].

Большая часть малых и средних предприятий, использующих цифровые технологии, приходится на сферу услуг – 20,6%. Количество представителей МСБ, которые уже перешли к цифровой трансформации в аналитике 2020 г. по сравнению с 2018 г. выросло на 19%. Вектор приоритета сменился с внедрения технологических решений в отдельные процессы на необходимость полной трансформации бизнеса. Такой переход становится необходимым не только по отношению к взаимодействию с клиентом, но уже и как данность и возможность выживания (рис. 2).



Рис. 2. Технологии применения предприятий МСБ в России [10]

Предприятия МСБ в России используют технологии управления данными (34%), интернета вещей (28%), роботизации процессов и биометрии (оба направления по 24%) и искусственного интеллекта (22%) [10].

Развитие цифровых технологий создает дополнительные возможности для МСБ. Можно выделить ключевые направления, где использование технологий поможет достичь наибольшего эффекта. Перспективы развития МСБ в условиях цифровой экономики вызваны такими факторами, как [11]:

1) деятельностью маркетплейсов, которые создают возможность для тесного взаимодействия продавца и покупателя;

2) снижение транзакционных издержек при увеличении производительности труда;

3) увеличение ценности товаров в связи с их персонализацией;

4) снижение жизненного цикла продуктов и инноваций.

Даже элементарное использование возможностей интернета дает компании определенные преимущества - особенно, если речь идет о субъектах МСБ:

а) виртуальный офис (интернет-сайт) работает круглосуточно и, в отличие от персонала, может обслуживать всех посетителей, в том числе тех, кто обращается в нерабочее время, не может прибыть лично или дозвониться;

б) возможность через интернет проинформировать о своей деятельности и предложениях, привлечь дополнительных клиентов;

в) используя интернет как инструмент для исследования рынка и предпочтений потребителей вашей продукции, можно оценить эффективность мер по привлечению потребителей;

г) интернет дает массу возможностей для взаимодействия с партнерами, в частности, доступен оперативный поиск поставщиков, аутсорсинговых фирм, а также оценка уровня их работы, при этом партнерские отношения в сети гораздо шире, чем в традиционном бизнесе;

д) организация привлечения и подбора кадров через интернет (размещение объявлений о вакансиях, заполнение анкет и т.д.) существенно расширяет возможности кадровой службы без увеличения численности персонала;

е) дополнительные возможности для увеличения продаж через сетевые торговые площадки и платформы.

Необходимость цифровой трансформации не вызывает сомнений, вопрос только в том, когда и как ее осуществить. Следует иметь в виду, что каждое предприятие уникально, при этом компании находятся на разных этапах жизненного цикла и имеют разную цифровую зрелость. В отличие от крупных компаний у них, как правило, нет бюджетов на цифровую трансформацию и, зачастую, они не готовы к ней, поскольку не отстроены оптимально бизнес-процессы и отсутствует полноценный управленческий учет и CRM-система для работы с клиентами. Ключевым моментом цифровой трансформации являются именно данные. Переход к цифровой трансформации компании необходимо осуществлять постепенно, «шаг за шагом» после определения уровня цифровой зрелости. В современных условиях затраты на цифровые технологии для компаний малого и среднего бизнеса не очень большие, и при разумном внедрении они могут быстро окупиться за счет повышения рентабельности на этапе цифровой оптимизации. Основной фокус внимания при этом должен быть обращен на работу руководителей и сотрудников с данными. Необходимо пользоваться любой возможностью для сбора информации. Например, если МСБ

специализируется на гостиничном бизнесе, то установив гостевой Wi-Fi, компания будет обладать сведениями о том, сколько времени посетители проводят в гостинице, какие запросы оставляют в браузере и прочее, что можно будет использовать в процессе улучшения клиентского сервиса [7].

В условиях быстрых изменений важна адаптивность к ним компаний с целью использования рыночных возможностей для более устойчивого развития. Если для крупных компаний барьером являются неэффективные обратные связи, то для предприятий МСБ, как правило, неструктурированная система управления, не позволяющая быстро и качественно исполнять возросшие потоки заказов. Важна не только гибкость принятия решений, но и скорость и качество их исполнения.

Для ускорения и успеха этапов цифровизации, цифровой оптимизации и цифровой трансформации можно выделить ряд рекомендаций:

А) повысить качество работы с CRM и управленческим учетом, качество данных должно позволять осуществлять предиктивную аналитику и принятие решений на основе данных;

Б) на этапе цифровизации создать для руководителей панели управления на основе 5-9 критериев эффективности в рамках их зон ответственности;

В) на этапе цифровой оптимизации осуществить поиск точек роста в управлении издержками и отношениями с клиентами, на этом этапе можно поднять рентабельность на 20-25%.

С) к цифровой трансформации компании приступать после того, как у руководителей и сотрудников компании будет необходимый уровень цифровой зрелости и культура принятия решений на основе данных. Особое внимание следует обратить на уровень подготовки сотрудников, систематически заниматься обучением и переподготовкой кадров.

Исходя из всего вышеприведенного, можно сказать, что на сегодняшний день представители МСБ имеют все необходимые возможности и предпосылки для повышения своей конкурентоспособности путем внедрения передовых цифровых технологий в процессы своей деятельности. Благодаря такому внедрению бизнес-модели и бизнес-процессы становятся более гибкими и прозрачными, а компании всегда готовы к эффективному контакту с клиентами.

#### Список использованной литературы:

1. Клаус Шваб, Тьерри Маллере COVID-19: Великая перезагрузка Форум издательство Выпуск 1.0 © Всемирный экономический форум. 2020
2. Цифровая трансформация экономики. / Под ред. В.И. Абрамова, О.Л. Головина. - М.: Изд-во НИЯУ МИФИ, 2020. - С.252.
3. Абрамов В.И., Семенова Д.Ю., Жерноклёва Н.С. Институциональные барьеры внедрения инноваций при реализации программы «Цифровая экономика российской федерации» // Экономические стратегии. 2020. Т. 22. № 8 (174). С. 36-43

4. Тарасов И.В. Подходы к формированию стратегической программы цифровой трансформации предприятия // Стратегические решения и риск-менеджмент. 2019. Т. 10. № 2. С. 182–191 doi: 10.17747/2618-947X-2019-2-182-191
5. Кузин Д.В. Проблемы цифровой зрелости в современном бизнесе // Менеджмент. -2019. - № 3. - С. 89 - 99.
6. Абрамов В.И., Акулова Н.Л. Предиктивный анализ клиентов на основе CRM. Оригинальные исследования. 2020. Т. 10. №6. С.96-102 с.
7. Галимова М.П. Готовность российских предприятий к цифровой трансформации: организационные драйверы и барьеры // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. 2019. №1(29). С. 27-33.
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 02 марта 2019 г. № 234 «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/35964/> (дата обращения: 05.05.2021)
9. Мировая экономика и РФ: готовность к цифровому будущему. URL: <http://мниап.рф/repository/analytics/446/document.pdf> (дата обращения: 05.05.2021)
10. Цифровая трансформация для малого бизнеса 2019. URL: [https://geoline-tech.com/digitaltransformation\\_smb/](https://geoline-tech.com/digitaltransformation_smb/) (дата обращения: 05.05.2021)
11. Совершенствование деятельности хозяйствующих субъектов в условиях цифровой экономики: монография / под ред. Ю.И. Селиверстова, А.А. Рябова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2019. 191 с.
12. Варнакова Г.Ф., Фадеева А.О. Малый бизнес на пути цифровизации экономики // Аллея науки. 2019. Т. 1. №1(28). С. 825-828.

ББК 65.29

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Л.Ю. Александрова<sup>1</sup>, А.Ю. Мунши<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Чебоксарский институт (филиал) АНО ВО Московского гуманитарно-экономического университета, г. Чебоксары*

<sup>2</sup>*Государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Российская таможенная академия»*

Конкурентоспособность предприятия во многом определяется эффективностью реализации маркетинговых программ. В статье раскрыта сущность и примеры маркетинговых инструментов, актуальность организации коммерческой деятельности с их применением. Приведены результаты оценки эффективности их использования на примере ООО «С-Плюс», а также результаты оценки маркетинговой деятельности, состояния маркетинговой политики торгового предприятия, оценки потенциала маркетинга.

*Ключевые слова:* маркетинг, потенциал маркетинга, маркетинговая деятельность, маркетинговые инструменты, эффективность деятельности, торговое предприятие.

В современных условиях усиливающейся конкуренции успех торгового предприятия во многом определяется эффективностью реализации маркетинговых программ. Знание инструментов маркетинга и их искусное применение на практике дает конкурентное преимущество компании, помогает достигать успеха на рынке. Для коммерческих предприятий маркетинг выступает незаменимым инструментом изучения и формирования спроса, определения параметров сбытовой деятельности.

Маркетинговые инструменты (практические, применяемые на практике методы, приемы и алгоритмы), напрямую участвующие в формировании рабочих и бизнес-процессов фирмы, необходимо скоординировано использовать для управления бизнесом в целом и для того, чтобы классический комплекс маркетинга (1Р – товар; 2Р – цена; 3Р – канал сбыта; 4Р – продвижение) эффективно функционировал. К маркетинговым инструментам можно отнести в соответствии с элементом «маркетинга-микс» и политикой:

- товарной: кастомизацию товаров/услуг, маркетинговые программы по товару/услуге «от потребителя»; креативность дизайнеров и разработчиков товара/услуги, визуализацию позитивных элементов упаковки товара, представление сопутствующих товаров услуг (расширенный товар) и др.;

- ценовой: гибкие ориентированные на уровень спроса цены, намеренно высокие цены на эксклюзивный товар/услугу, «психологические цены», систему скидок и бонусов, др.;

- сбытовой: многоканальные системы дистрибуции; различные формы и виды интернет-торговли, специализированную торговлю, эффективный мерчандайзинг, сторителлинг, нейромаркетинг и др.;

- коммуникативной: организацию интерактивных коммуникаций (производитель – дистрибьютор – продавец – потребитель), звонки вежливости, маркетинговые метрики, диверсифицированную рекламу, профессиональное брифование, креативные PR-мероприятия, корректируемый бренд, презентации, демонстрации, дегустации и др.

Значение применения маркетинговых инструментов в коммерческой деятельности торгового предприятия заключается в том, что они позволяют:

- донести до покупателей информацию о товаре/услуге, их уникальных свойствах и потребительских характеристиках, акциях и скидках на них;

- формировать и поддерживать интерес к продукции;

- повышать узнаваемость и популярность бренда/продукции;

- стимулировать совершение покупки и увеличивать объемы продаж и др.

Важность, эффективность выбора и применения маркетинговых инструментов определяется их адаптацией к факторам внутренней и внешней (например, моделям покупательского поведения) среды предприятия, их

Организация коммерческой деятельности с применением маркетинговых постоянной модернизацией и совершенствованием инструментов требует немалых усилий и материальных затрат [6], поэтому необходимо объективно оценивать экономическую эффективность их использования на практике.

Проведем оценку эффективности применения маркетинговых инструментов в ООО «С-Плюс» (Шоко.ру), предлагающем потребителю широкий ассортимент сувенирной продукции, а именно кондитерских изделий с индивидуальным логотипом Заказчика (шоколад и шоколадные плитки, сахарные стики, леденцы, печенье и др.). Сувенирную продукцию персонализируют, нанося на него название или логотип компании с помощью той или иной техники. Распространяется сувенирная реклама среди заранее определенной целевой аудитории, на которую необходимо оказать воздействие. Благодаря этому название компании находится «на виду», формируется ее позитивный имидж, увеличивающий количество обращений клиентов. Производимая продукция носит имиджевый характер.

Направления деятельности ООО «С-Плюс» приведены в таблице 1.

Таблица 1

Виды деятельности ООО «С-Плюс»

Код	Расшифровка кода деятельности
<b>Основной вид деятельности</b>	
10.82.2	Производство шоколада и сахаристых кондитерских изделий
<b>Дополнительные виды деятельности</b>	
46.36	Торговля оптовая сахаром, шоколадом и сахаристыми кондитерскими изделиями
64.9	Деятельность по предоставлению прочих финансовых услуг, кроме услуг по страхованию и пенсионному обеспечению
70.22	Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления
73.1	Деятельность рекламная
82.92	Деятельность по упаковыванию товаров
93.2	Деятельность в области отдыха и развлечений

Проведем «4P»-анализ ООО «С-Плюс» наряду с анализом конкурентов, находящимися в г. Чебоксары (таблица 2).

Способами сбора маркетинговой информации, представленной в таблице 2, явились публикации о финансовой деятельности предприятий, публикуемые отчеты, результаты анализа продукции конкурентов и экспертной оценки (7 сотрудников предприятия).

Таблица 2

## «4P»-анализ ООО «С-Плюс» и его конкурентов

Факторы конкурентоспособности	Предприятия	ООО «С-Плюс»	ООО «ЧМКФ «Вавилон»	АО «АК-КОНД»	ООО «ПКФ «Кондитерская фабрика «Смак»
1. Товар		+15	+18	+18	+14
Качество		+3	+3	+3	+3
Престиж торговой марки		+1	+2	+3	+2
Упаковка		+3	+3	+2	+1
Гарантийный срок		+1	+2	+2	+1
Надежность		+2	+2	+2	+1
Контроль фирмы над запросами покупателей		+2	+2	+2	+1
Ассортимент товаров: широта, глубина		+2	+2	+3	+3
Обновления ассортимента товаров		+1	+2	+1	+2
2. Цена		0	1	1	0
Уровень розничных цен		+1	+2	+1	+1
Гибкость цен		-1	-1	0	-1
3. Каналы сбыта		+3	+3	+6	+5
Каналы товародвижения		+1	0	+2	+2
Степень охвата рынка		+1	+1	+2	+2
Размещение складских помещений		+1	+2	+2	+1
4. Продвижение продуктов на рынке		+3	+4	+3	+2
Реклама		+2	+2	+1	+2
Стимулирование сбыта		+1	+2	+2	0
Итого		+19	+25	+28	+21

Проведенные расчеты показали, что предприятие имеет сильных конкурентов в лице ООО «ЧМКФ «Вавилон», АО «АККОНД», ООО «ПКФ «Кондитерская фабрика «Смак». В настоящее время наблюдается утрата ООО «С-Плюс» конкурентных позиций. Это касается прежде всего таких факторов, как цена (средняя балльная оценка: 0) и продвижение продуктов на рынке (средняя балльная оценка: +3).

Методом попарных сравнений нами был определен весовой коэффициент всех элементов комплекса маркетинга:

$$K_{в, \text{товар}} = K_{в, \text{сбыт}} = 7/42 = 0,17;$$

$$K_{в, \text{цена}} = 15/42 = 0,35;$$

$$K_{в, \text{продвижение}} = 13/42 = 0,31).$$

Скорректированная балльная оценка предприятий была рассчитана по формуле:

$$K = \sum V \times П, \quad (1)$$

где К – скорректированная оценка;

V – вес фактора (весовой коэффициент);

П – показатель конкурентоспособности.

$$K_{С-Плюс} = 0,17*13+0,35*0+0,17*3+0,31*3 = 2,21 + 0,51+ 0,93 = 3,65$$

$$K_{Вавилон} = 0,17*18+0,35*0+0,17*3+0,31*4 = 3,06 + 0,51 + 1,24 = 4,81$$

$$K_{\text{Акконд}} = 0,17 \cdot 18 + 0,35 \cdot 1 + 0,17 \cdot 6 + 0,31 \cdot 3 = 3,06 + 0,35 + 1,02 + 0,93 = 5,36$$

$$K_{\text{Смак}} = 0,17 \cdot 14 + 0,35 \cdot 0 + 0,17 \cdot 5 + 0,31 \cdot 2 = 2,38 + 0,85 + 0,62 = 3,85$$

АО «АККОНД» по сумме показателей занимает первое место, на втором месте находится ООО «ЧМКФ «Вавилон», на последнем – ООО «С-Плюс». Результаты проведенного анализа представим на рисунке 1.

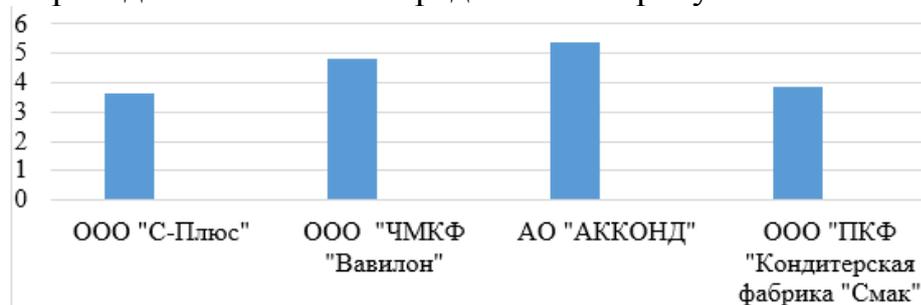


Рис. 1. Обобщенная оценка конкурентоспособности торговых предприятий

Дополним полученные результаты картой оценки маркетинговой деятельности предприятия, включающей следующие критерии: маркетинговые процессы, активы, результаты бизнеса и другие (таблица 3).

Таблица 3

Карта оценки маркетинговой деятельности ООО «С-Плюс»

Наименование критерия и его составляющих	Максимальное количество баллов	Балльная оценка предприятия
1. Организационное окружение: внешние условия, влияющие на систему маркетинговой деятельности; внутренние факторы, влияющие на нее	100 (50 + 50)	66 (31 + 35)
2. Маркетинговые процессы: система маркетинговой деятельности как совокупность процессов; построение маркетинговых процессов; управление ими; анализ и оценка эффективности процессов)	180 (50 + 40 + + 50 + 40)	129 (34 + 29 + + 40 + 26)
3. Система управления процессами, место маркетинга в ней: структура ключевых организационных процессов; ключевые процессы, в которых участвует маркетинг; влияние организационных процессов на структуру и осуществление маркетинговых процессов	120 (40 + 40 + 40)	83 (28 + 25 + + 30)
4. Организационные активы и их влияние на формирование маркетинговых активов: использование квалификации работников; система поощрения и мотивации персонала отдела маркетинга; организационные активы; влияние внутреннего климата, стиля лидерства	100 (25 + 25 + + 25 + 25)	74 (20 + 16 + + 18 + 20)
5. Маркетинговые активы: результаты, демонстрируемые маркетинговыми активами; ключевые маркетинговые компетенции; маркетинговые активы компании; управление маркетинговыми активами	160 (40 + 40 + + 40 + 40)	118 (31 + 29 + + 28 + 30)
6. Маркетинговые результаты бизнеса: маркетинговые результаты деятельности; их источники	100 (50 + 50)	80 (38 + 42)
7. Организационные результаты бизнеса: организационные результаты деятельности; организационные источники роста бизнеса	100 (50 + 50)	75 (36 + 39)
8. Результаты работы организации: показатели результатов деятельности; оценка результатов деятельности компании; оценка эффективности маркетинга в общих результатах деятельности компании	140 (40 + 50 + 50)	117 (38 + 41 + + 38)
Максимальное количество баллов	1000	742

Результативность маркетинговой деятельности ООО «С-Плюс» (742 балла), оценивается в баллах по двум группам критериев: возможности и результат (текущие и итоговые маркетинговые и бизнес-результаты предприятия).

Каждый критерий, как видим из таблицы 3, состоит, в свою очередь, из нескольких подкритериев. Максимальное число баллов, которое может получить организация по приведенной модели, – 1000. Весомость каждого критерия определялась на основании экспертной оценки.

Интегрированную оценку результативности (ИОР) маркетинга можно представить в виде формулы: 
$$\text{ИОР} = 0,5\text{В} + 0,5\text{Р}, \quad (2)$$

где В – возможности;

Р – результаты.

$$\text{В} = 0,06*\text{ОС} + 0,14*\text{МП} + 0,12*\text{УП} + 0,1*\text{МА} + 0,08*\text{ОА}, \quad (3)$$

где ОС – организационная среда;

МП – маркетинговые процессы;

УП – система управления процессами и место маркетинга в ней;

МА, ОА – маркетинговые, организационные активы.

$$\text{Р} = 0,27*\text{ИР} + 0,23*\text{РО}, \quad (4)$$

где ИР – результаты и источники роста стоимости бизнеса;

РО – результаты работы организации.

Таким образом, итоговая модель включает восемь обобщающих критериев, которые далее оцениваются. Обобщенные результаты интегрированной оценки результативности ООО «С-Плюс» представлены на рисунке 3.

Описанная модель позволяет оценить маркетинговые ресурсы, возможности и результаты. На основании более детального анализа по частным подкритериям каждой группы можно определить направления оптимизации маркетинговой деятельности [5], разработать программу предупреждающих (профилактических) действий. Анализируя разрыв между идеальным состоянием и фактическим, можно определить области, требующие совершенствования.

Проведем оценку общего состояния маркетинговой политики ООО «С-Плюс». Состояние и оценку внедрения маркетинговых инструментов в деятельность ООО «С-Плюс» можно определить на основе расчета членами экспертной комиссии значений оценок параметров, характеризующих различные стороны деятельности предприятия (обучение маркетинга, информационная база маркетинга, проведение маркетинговых исследований, ценообразование на предприятии, сервисная политика и др.). Результаты применения данной методики представлены в таблице 4.

С учетом рекомендуемых значений весовых коэффициентов, суммарная оценка состояния маркетинговой политики предприятия составила 244 балла.

Проведенная аналитико-оценочная работа («4P»-анализ, оценка маркетинговой деятельности и состояния маркетинговой политики предприятия) позволяют определить потенциал маркетинга.

Функциональная зависимость потенциала маркетинга П:

$$P = f(I, II, III, IV), \quad (5)$$

где П<sub>I</sub> – потенциал маркетингового инструментария (методический);

П<sub>II</sub> – потенциал маркетингового персонала (человеческих ресурсов);

П<sub>III</sub> – потенциал маркетинговых материальных ресурсов;

П<sub>IV</sub> – потенциал маркетинговых информационных ресурсов предприятия.

Таблица 4

Оценка состояния маркетинговой политики ООО «С-Плюс»

№ п/п	Вопрос, проблема	Полностью соответствует		Соответствует не полностью		Не соответствует	
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
1	Уровень менеджмента на предприятии	5	50	3	30	2	20
2	Руководитель предприятия	8	80	2	20	-	-
3	Управленческая квалификация персонала	2	20	1	10	7	70
4	Техническая квалификация специалистов	5	50	2	20	3	30
5	Обучение маркетинга	1	10	2	20	7	70
6	Структура управления	10	100	-	-	-	-
7	Совершенствование структуры управления	6	60	3	30	1	10
8	Делегирование полномочий	10	100	-	-	-	-
9	Делопроизводство на предприятии	5	50	3	30	2	20
10	Информационная база маркетинга	1	10	2	20	7	70
11	Обмен информацией на предприятии	6	60	2	20	2	20
12	Привлечение консультантов	6	60	2	20	2	20
13	Маркетологи на предприятии	-	-	3	30	7	70
14	Проведение маркетинговых исследований	-	-	-	-	10	100
15	Средства продвижения	5	50	4	40	1	10
16	Информирование клиентов о новых товарах	6	60	3	30	1	10
17	Изменение номенклатуры выпускаемых товаров с учетом спроса	5	50	3	30	2	20
18	Разработка новых товаров	3	30	5	50	2	20
19	Научные исследования и разработки	-	-	-	-	10	100
20	Уровень планирования и разработки	7	70	3	30	-	-
21	Анализ и оптимизация бюджета фирмы	4	40	3	30	3	30
22	Ценообразование на предприятии	8	80	-	-	2	20
23	Организация сбыта	-	-	5	50	5	50
24	Сервисная политика	5	50	4	40	1	10
25	Проблемы снабжения	3	30	3	30	4	40
26	Разработка рыночных стратегий по основному продукту			5	50	5	50
27	Наличие стратегической программы деятельности предприятия	4	40	6	60	-	-
28	Уровень исполнительной дисциплины	8	80	2	20		
29	Творческая атмосфера на предприятии	1	10	4	40	5	50
30	Система материального стимулирования	3	30	7	70	-	-

Первый, наиболее «глобальный» уровень представления потенциала маркетинга – ресурсный; второй, более детальный, представлен различными аспектами ресурсов: аналитическим, производственным и коммуникативным [4].

На аспектном уровне потенциал маркетингового инструментария может быть представлен в виде функции:  $P_I = f_{21}(P_a, P_p, P_k)$ , (6)

где  $P_a, P_p, P_k$  – аналитический, производственный и коммуникативный потенциалы маркетингового инструментария.

Более детальный, дивизиональный уровень, описывает содержание потенциалов второго уровня [1]. Классические дивизионы маркетингового инструментария представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Потенциал маркетинга предприятия

Четвертый уровень, методический, представляет собой зависимости потенциалов третьего уровня от методик применения комплекса маркетинга. Например, потенциал маркетинговых исследований может состоять из потенциалов планирования маркетинговых исследований, разработки концепции исследования, кабинетных и полевых исследований, изучений внешних рынков, имитационных исследований [7].

На дивизиональном уровне потенциал маркетингового инструментария может быть представлен в виде функции:

$$P = f_{31}(P_m, P_i, P_b; P_t, P_c, P_s; P_d, P_p, P_k, P_o), \quad (7)$$

- где  $P_m$  – маркетинговые исследования;
- $P_i$  – маркетинговая информационная система;
- $P_b$  – сегментация (выбор) рынка;
- $P_t$  – разработка товаров;
- $P_c$  – ценообразование;
- $P_s$  – сбыт;

$P_{л}$  – личные продажи;  
 $P_{р}$  – рекламная деятельность предприятия;  
 $P_{к}$  – стимулирование сбыта продукции (например, купонных продаж);

$P_{о}$  – формирование общественного мнения.

Заключительный уровень потенциала маркетинга – конкретизирующий. Он включает в себя конкретные приемы, методы и алгоритмы [2]. Например, к кабинетным исследованиям следует отнести анализ микросреды и макросреды предприятий, к полевым маркетинговым исследованиям – опросы, наблюдения, эксперименты, панельные исследования и экспертные оценки, к конъюнктурным исследованиям – оценку рисков, емкости рынка, товарных предложений и эластичности спроса, прогнозирование спроса [3]. Численная оценка потенциалов на каждом уровне позволяет провести оценку потенциала маркетинга всего предприятия или группы предприятий (таблица 5).

Таблица 5

Оценка потенциала маркетинга ООО «С-Плюс»

Потенциал маркетинговой деятельности торгового предприятий					
Обозначение (оценка потенциала, %)		Обозначение (оценка потенциала, %)		Обозначение (оценка потенциала, %)	
$P_{м}$ (33)	$P_{в}$ (32)	$P_{г}$ (63)	$P_{п}$ (48)	$P_{л}$ (36)	$P_{к}$ (29)
$P_{и}$ (48)		$P_{г}$ (36)		$P_{к}$ (22)	
$P_{с}$ (15)		$P_{с}$ (45)		$P_{р}$ (34)	
		$P_{о}$ (24)			

Приведенные в таблице 5 результаты проведенной оценки свидетельствуют о недостаточном использовании потенциалов по различным направлениям маркетинговой деятельности предприятий. Так, практически невостребованными являются потенциалы сегментации рынка (15%), стимулирования сбыта продукции (22%), формирование общественного мнения (24%). Полученная картина выявляет резервы предприятия по применению современных экономических подходов к практике планирования и организации маркетинговой деятельности и применения маркетинговых инструментов в деятельности торгового предприятия.

Для подведения общего вывода относительно оценки эффективности применения маркетинговых инструментов в деятельности торгового предприятия воспользуемся следующей шкалой:

- более 340 баллов – идеальное состояние маркетинга на предприятии;
- 300-350 баллов – развитый маркетинг «крепкого» предприятия;
- 250-300 баллов – развивающийся маркетинг;
- 200-250 баллов – начальный маркетинг с тенденцией к росту;
- 150-200 баллов – начальный маркетинг.

Полученное итоговое значение (232 балла) является недостаточно высокой оценкой и свидетельствует о начальном маркетинге с хорошей перспективой (рисунок 3).

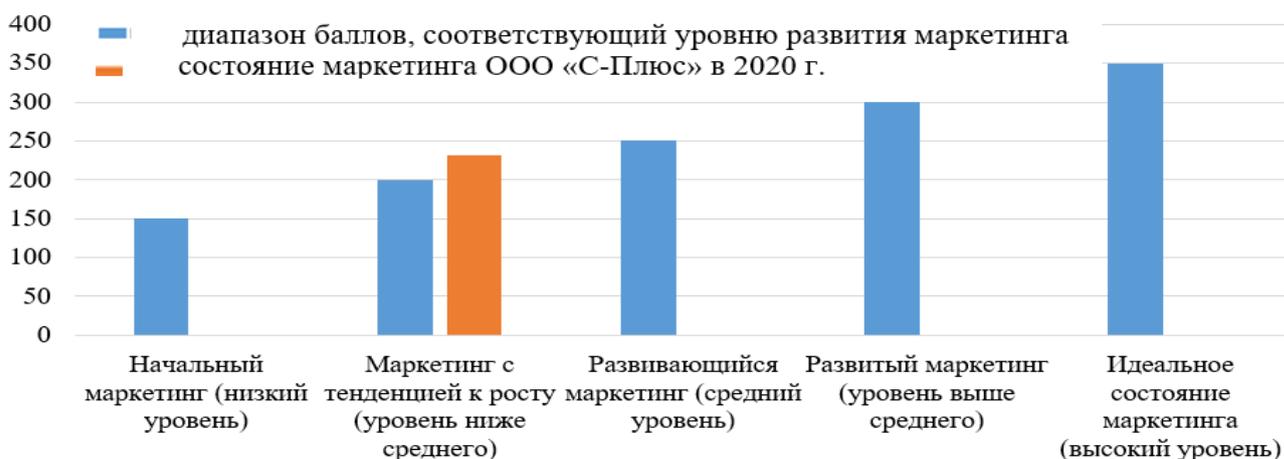


Рис. 3. Состояние маркетинга в ООО «С-Плюс»

Таким образом, комплексная оценка эффективности маркетинговой деятельности ООО «С-Плюс» свидетельствует о недостаточном использовании потенциалов по различным ее направлениям, а также необходимости разработки направлений совершенствования маркетингового обеспечения предприятия и условий эффективного применения маркетинговых инструментов в коммерческой деятельности торгового предприятия.

#### Список использованной литературы:

1. Александрова Л.Ю., Мунши Ш.М. Анализ маркетинговой деятельности потребительского общества региона (на примере Вурнарского райпо Чувашской Республики) / Л.Ю. Александрова, Ш.М. Мунши // Вестник Российского университета кооперации. – 2015. – № 2 (20). – С. 4-7.
2. Коротков Э.М., Шестопап Ю.Т., Дорофеев В.Д. Конкурентные позиции бизнеса: Монография / Э.М. Коротков, Ю.Т. Шестопап, В.Д. Дорофеев. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 261 с.
3. Ланина Е.И., Скрынникова И.А. Маркетинговые технологии для повышения эффективности организаций оптовой торговли / Е.И. Ланина, И.А. Скрынникова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-2.
4. Лебедеико Е.Д. Анализ инструментов и методов маркетинга / Е.Д. Лебедеико // Молодой ученый. – 2019. – № 52 (290). – С. 433-435.
5. Миронов М.Г. Ваша конкурентоспособность / М.Г. Миронов. – М.: Альфа-Пресс. – 2016. – 160 с.
6. Мунши А.Ю., Александрова Л.Ю. Возможности использования результатов маркетингового анализа в деятельности предприятия / А.Ю.

Мунши, Л.Ю. Александрова // Вестник Российского университета кооперации. – 2015. – № 2 (20). – С. 28-31.

7. Мунши А.Ю., Мунши Ш.М., Александрова Л.Ю. Маркетинг. Учебное пособие / А.Ю. Мунши, Ш.М. Мунши, Л.Ю. Александрова. – Чебоксары: ЧКИ РУК, 2010. – 184 с.

ББК 65.30 (УДК 338.45)

## **КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЭНЕРГО- И РЕСУРСОПОТРЕБЛЕНИЕМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*В.Ю. Анисимова, Д.А. Суленкова*

*Самарский национальный исследовательский университет имени академика  
С.П.Королева*

Проблемы энерго- и ресурсоснабжения экономики на сегодняшний день остро встают во многих странах мира, в том числе и в России. Рациональное применение и экономичное использование ресурсов, увеличение производительности окончательного потребления энергии во абсолютно всех сферах экономики, формирование возобновляемых источников энергии – все это способно гарантировать удовлетворение растущих потребностей и, следовательно, стойкое развитие общества в мировом масштабе. Важно понимать, что все отдельно взятые методы будут иметь синергетический эффект только при использовании их в комплексном подходе.

Проблема ресурсоэффективности считается основной как в национальной экономике в целом, так и в экономике отдельно взятого промышленного предприятия. Развитие концептуальных подходов к оценке эффективности устанавливает способы и объяснения принятия административных решений на практике. Комплексный подход в данном смысле имеет наибольшее количество преимуществ, так как разбивает системные проблемы на элементы и устраняет в них недочеты.

Для устранения проблем, сопряженных с энерго- и ресурсоэффективностью недостаточно поменять все лампы на энергосберегающие, отделать фасады строений теплосберегающими материалами и поставить счетчики расхода электрических и водных ресурсов. Подобные мероприятия, подходящие в области ЖКХ, обладают незначительным действием в области промышленного производства. Тут нужен комплексный подход, ориентированный не только на сокращение расходов энергии и ресурсов, однако также на структурную энергоэффективную систему в целом всего процесса производства.

Энергоэффективность в данном контексте различается с энергосбережением тем, что не только подразумевает снижение дополнительных расходов энергии и ресурсов, однако и максимизирует экономический эффект от затраченной энергии.

В рамках каждой национальной экономики коэффициентом, определяющим энергоэффективность в данном значении, считается

энергоёмкость валового внутреннего продукта, рассчитываемая как отношение потребляемой в государственной экономике энергии к ВВП. В Российской Федерации данный коэффициент в настоящее время считается один из самых высоких (а значит худших) в мире [2].

До 2014 года недостаточная эффективность находила компенсацию в низкой стоимости на энергоносители. На сегодняшний день обстановка осложнилась.

Низкий уровень качества морально и физически износившейся и не отвечающей стандартам современных подходов технической, энергетической и автотранспортной инфраструктуры привело к ситуации, что на сегодняшний день, к примеру, электричество в Российской Федерации стало иметь цены выше, чем в иных индустриально развитых государствах. Это означает, в случае если не совершать радикальные комплексные мероприятия в области формирования единой энергоэффективности, российская экономика будет неконкурентоспособной [6].

Эксперты сообщают о старте нового периода и основательно новейших раскладов в архитектуре, сопряженных с тем, что энерго- и ресурсоэффективность становятся основным принципом при постройке новых и реконструкции прежних строений. Все наибольшую популяризацию приобретают и сооружения с так называемым «нулевым энергопотреблением», потребление энергии в которых целиком возмещается местной генерацией. Для индустриальных и общественных строений эти направления настолько же важны. Энергоэффективный аспект к проектированию индустриальных строений начинается еще с грамотного подбора расположения и распланировки компании с точки зрения транспорта, сосредоточения с существующими энергетическими и техническими сетями [1].

При всей значимости вышеупомянутых условий главным считается качество применяемого научно-технического оснащения и методика работы предприятия.

К сожалению, одним из ключевых вопросов российской производственной экономики считается нарастающее изнашивание основных фондов. Более 70% компаний функционируют на устаревшем оборудовании, выделяющихся невысокой производительностью при немалом расходе электричества и использованных материалов. Еще хуже обстановка в малых и средних компаниях, которые в индустриально развитых государствах гарантируют 70-80% инноваций и повсюду считаются главным двигателем введения новейших технологий. В России данный коэффициент составляет менее 20% [5].

Для решения данной проблемы, опираясь на опыт развитых стран, стоит отметить, что за последние 20 лет в мире произошел качественный рост в ситуации с энерго- и ресурсоэффективностью технологий. Одним из условий тут стало использование новейших методик.

В первую очередь имеется в виду формирование программного обеспечения, управляющего научно-техническим и затем производственным ходом, дающего возможность значительно уменьшить расходы при синхронном повышении производительности.

Для того чтобы иметь представление о состоянии индустриальной компании как комплексной системы, следует составить и подвергнуть обработке большой объем данных. Присутствие коммерческого учета и финансов регулировки расхода энергоносителей – это первостепенный шаг введения IT-технологий в промышленные сферы национальной экономики. Вторым шагом введения информационных технологий считается формирование требуемых баз данных, постоянная деятельность над их пополнением, предоставление итогов обработки сведений в форме рекомендаций, которые обеспечивают более результативные методы решения образующихся вопросов. Введение IT-технологий, а кроме того базирующейся в данной концепции целевого планирования повышают вероятность уменьшения расхода энергетических ресурсов на 10–20 % в отсутствие тех или иных дополнительных расходов, кроме как на формирование самой концепции мониторинга и комплекса целевого планирования [4].

Энерго- и ресурсоэффективность – гарантия стабильного развития каждой экономики. Низкая степень энергоэффективности не только лишает продукцию российских предприятий возможности бороться за конкурентоспособность на мировом рынке, однако и государственный бюджет недополучает существенный объем валового внутреннего продукта.

#### Список использованной литературы:

1. Ануфриев, В.П. Держим курс на энергоэффективность / В.П. Ануфриев, В. Лобанов // ЭнергоStyle. – 2014. – № 3. – с. 1824.
2. Ануфриев, В.П. Теория и практика энерго-ресурсосбережения: учебное пособие / В.П. Ануфриев, Ю.В. Лебедев, Ф.М. Черномуров; под общей ред. Ф.М. Черномурова. - Екатеринбург, 2006. – 387 с.
3. Мешалкин В.И., Шумаев В.А., Тюкаев Д.А. Экономико-математические модели управления материалоемкостью и качеством проектируемого оборудования // Интеграл. – 2011. – № 2. – с. 90-92.
4. Ресурсы и факторы управления в энергосбережении и экологии: [учебное пособие для вузов]. - Москва: НИЯУ "МИФИ", 2011. – 200 с.
5. Система показателей Росстата для статистической оценки уровня технологического развития отраслей экономики // Федеральная служба государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 16.03.2021).
6. Черномуров Ф.М., Ануфриев В.П., Теслюк Л.М. Энерго- и ресурсосбережение в нефтегазохимическом комплексе. - Екатеринбург: УрФУ, 2014. – 252 с.

## **АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ И УГРОЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ЭНЕРГЕТИКИ**

*А.В. Волкова*

*Сургутский государственный университет*

*Научный руководитель: к.э.н., доцент М.В. Волкова*

Переход к рыночной экономике требует от предприятия повышение эффективности производства, конкурентоспособности продукции и услуг на основе внедрения достижений научно - технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и управления производством, активизации предпринимательства и мобилизации неиспользованных резервов. Поэтому данная статья посвящена вопросам экономического анализа финансового состояния энергопредприятия на примере АО «ЮТЭК-Региональные сети». На основании статистических данных произведён экономический анализ финансово-хозяйственной отчётности. Обнаружены положительные и отрицательные стороны финансовой деятельности предприятия и сделаны соответствующие выводы.

Оценка финансовых результатов является важным элементом экономической безопасности в деятельности предприятия в рамках обеспечения его экономической эффективности, конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности. Она ставит перед собой оптимизацию финансовых результатов в условиях ограничения ресурсов и падения спроса в результате влияния инфляции и финансового кризиса и усиления конкурентной борьбы, особенно в сфере услуг.

Изменение экономической ситуации, ее постепенная стабилизация приводят к тому, что анализ финансовых результатов предприятия становится все более востребованным. В развитии каждого предприятия существует вероятность столкновения с кризисной ситуацией. От финансового состояния предприятия зависит во многом успех его деятельности, именно поэтому ему следует уделять особое внимание. Анализ финансовых результатов предприятия позволяет выявить уже существующие и, только наметившиеся проблемы, и привлечь к ним внимание руководства предприятия.

Исходной информационной базой для проведения анализа являются бухгалтерская отчётность предприятия. Она способна сформировать единую систему данных об имущественном и финансовом положении хозяйствующего субъекта и о конечных результатах их деятельности.

Финансовый результат - сложнейшая категория бухгалтерского учета, и ее исследованию в счетоведении и исчислению в счетоводстве были посвящены огромные усилия многочисленных счетных работников.

Г. В. Савицкая отмечает, что «финансовые результаты деятельности предприятия характеризуются суммой полученной прибыли и уровнем рентабельности».

Прибыль представляет собой конечный финансовый результат хозяйственной деятельности предприятия. Однако финансовым результатом может выступать не только прибыль, но и убыток, возникший, например, по причине чрезмерно высоких затрат или недополучения доходов от реализации товаров в связи с уменьшением объема поставок товаров, снижением покупательского спроса. [1]

В данной работе объектом исследования является акционерное общество «Югорская территориальная энергетическая компания – Региональные сети», сокращенное наименование ОАО «ЮТЭК - Региональные сети».

Основными видами деятельности Общества являются:

- передача, производство и распределение электрической энергии;
- сдача внаем собственного движимого и недвижимого имущества;
- прочие виды работ и услуг.

Основным показателем для анализа чаще всего является динамика прибыли предприятия за ряд лет. Наиболее часто для анализа берется прибыль от продаж и чистая прибыль.

Анализ прибыли от реализации товаров и услуг можно провести на основе следующих данных по предприятию, полученных из его отчетов финансовых результатах за 2017-2019 годы (таблица 1).

Таблица 1

Состав и динамика доходов и расходов

Показатель	Состав доходов и расходов, тыс. руб.			Изменения, тыс. руб.		Темп роста, %	
	2017	2018	2019	2018/ 2017	2019/ 2018	2018/ 2017	2019/ 2018
1. Доходы организации	4 759 898	5 317 344	5 549 073	557 446	231 729	112	104
2. Расходы организации	3 487 369	4 166 900	3 931 356	679 531	-235 544	119	94
3. Чистая прибыль	1 255 674	1 141 037	1 569 947	-114 637	428 910	91	138
4. Коэффициент соотношения доходов и расходов (п.1 : п.2)	1,36	1,28	1,41	-0,09	0,14	X	X

Коэффициент соотношения доходов и расходов выше нормативного значения (>1), это значит, что деятельность компании эффективна. Также в 2019 году коэффициент увеличился по сравнению с 2018 и 2017 годами.

В доходах организации наибольший удельный вес занимает выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг. В 2019 году этот показатель составляет 92,76%. Выручка предприятия из года в год увеличивается, так ежегодный прирост составляет 7% (рисунок 1).

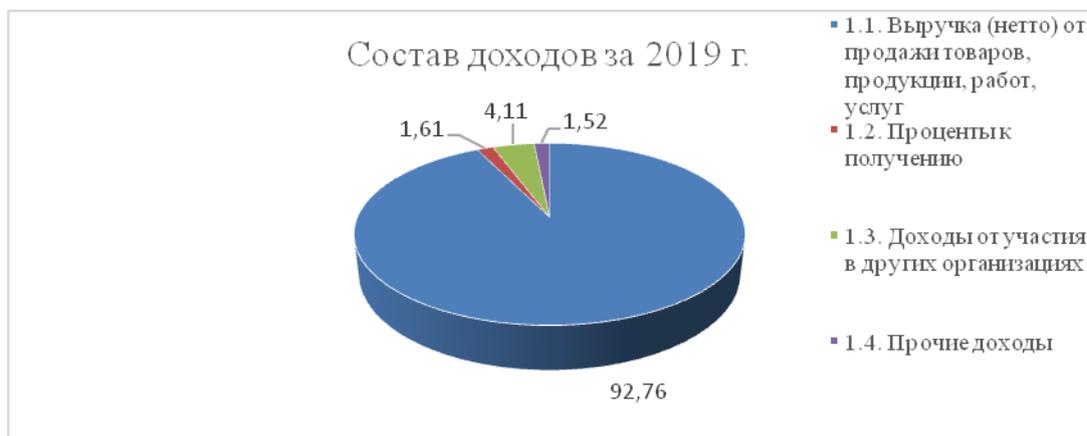


Рис. 1. Состав доходов за 2019 год

В расходах наибольший удельный вес занимает себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг. В 2019 году этот показатель составляет 85,7%. Себестоимость в 2019 году по сравнению с 2018 уменьшилась на 2% (рисунок 2).



Рис. 2. Состав расходов за 2019 год

Отрицательным моментом является тот факт, что темп роста себестоимости (119%) в 2018 году был больше темпа роста выручки (107%). Это может объясняться ростом цен на энергоресурсы, повышением заработной платы рабочим, увеличением амортизируемого имущества при неизменных ценах на продукцию.

Общая величина доходов анализируемого предприятия увеличилась на 16.6% и на конец 2019 года составила 5 549 млн.рублей (таблица 2). Чистая прибыль предприятия из года в год увеличивается и составляет на конец анализируемого периода 1 569 млн.рублей.

Наряду с абсолютными показателями, характеризующими различные аспекты финансового состояния, используются и финансовые коэффициенты.

Таблица 2

## Состав и динамика показателей прибыли

Показатель	2017	2018	2019	Темп роста (снижения)	Изменение (+, -)
	тыс. руб.	тыс. руб.	тыс. руб.	%	%
Общая величина доходов	4 759 898	5 317 344	5 549 073	116,6	-
Валовая прибыль	1 607 145	1 368 395	1 778 102	110,6	-2
Прибыль (убыток) от продаж	1 607 145	1 368 395	1 778 102	110,6	-2
Прибыль (убыток) до налогообложения	1 506 770	1 372 036	1 840 447	122,1	2
Чистая прибыль (убыток) отчетного периода	1 255 674	1 141 037	1 569 947	125	2

Финансовый коэффициент представляет собой относительные показатели финансового состояния. Специальные финансовые коэффициенты, расчет которых основан на существовании определенных соотношений между статьями отчетности, называются финансово-оперативными показателями. Они позволяют реально оценить положение данного хозяйствующего субъекта.[2]

Стабильность финансового положения предприятия в условиях рыночной экономики обуславливается в немалой степени анализом рентабельности предприятия. Показатели рентабельности характеризуют эффективность работы предприятия в целом, доходность различных направлений деятельности (производственной, предпринимательской, инвестиционной), окупаемость затрат и т.д. Они более полно, чем прибыль, отражают окончательные результаты хозяйствования, потому что их величина показывает соотношение эффекта с наличными или использованными ресурсами. Их используют для оценки деятельности предприятия и как инструмент в инвестиционной политике и ценообразовании.[3]

Показатели рентабельности АО «ЮТЭК-Региональные сети» за период с 2017 по 2019 год представлены в таблице 3.

Общая рентабельность К1 за период с 2017 по 2018 год снизилась на 15%, и на 7,2% увеличилась за период с 2018 по 2019 год.

Рентабельность активов К2 и рентабельность собственного капитала К3 за период с 2017 по 2018 год снизились примерно на 4,11%. Это изменение произошло за счет снижения чистой прибыли на 114 637 тыс.руб. За период с 2018 по 2019 год значения коэффициентов увеличились в среднем на 2,5% соответственно. Рентабельность продукции К4 за период с 2017 по 2018 год снизилась на 15,1%, и на 28,9% увеличилась за период с 2018 по 2019 год.

Таблица 3

## Показатели рентабельности АО «ЮТЭК-Региональные сети» за период с 2017 по 2019 год

№	Показатель	2017	2018	2019
К1	Общая рентабельность	33,45	28,45	30,50
К2	Рентабельность активов (%)	15,2	11,6	13,9
К3	Рентабельность собственного капитала (%)	19,3	14,7	17,5
К4	Рентабельность продукции (продаж) (%)	27,9	23,7	30,5

В целом, за период с 2017 по 2019 год рентабельность активов незначительно снизилась, что свидетельствует о возможном уменьшении спроса на услуги предприятия, но значения находятся в пределах нормы, следовательно, предприятие имеет гарантию того, что производимые им услуги будут реализованы.

Рентабельность продаж увеличилась на 28,9 %, что свидетельствует о повышении эффективности использования имеющихся на предприятии ресурсов. Положительное влияние на изменение рентабельности собственного капитала оказало изменение рентабельности продаж, в результате чего рентабельность собственного капитала выросла на 18,4%.

Одним из показателей, характеризующих финансовую устойчивость предприятия, является его платёжеспособность и ликвидность. Ликвидность характеризует как текущее состояние расчетов, так и перспективу. Предприятие может быть платежеспособным на отчетную дату, но иметь неблагоприятные возможности в будущем. [4]

Расчёт ликвидности и платёжеспособности относятся к следующим показателям (таблица 4).

Таблица 4

## Показатели ликвидности АО «ЮТЭК-Региональные сети» за период с 2017 по 2019 год

Показатель	2017	2018	2019	Пороговое значение показателя
Коэффициент абсолютной ликвидности	1,264	0,752	0,761	>0,2
Коэффициент быстрой ликвидности	1,799	0,988	1,206	>1
Коэффициент текущей ликвидности	1,849	1,056	1,269	>=2

Коэффициент текущей ликвидности – 1,849. При этом следует отметить положительную динамику – за весь рассматриваемый период коэффициент поднялся на 0,58. В течение всего периода коэффициент текущей ликвидности преимущественно повышался.

Значение коэффициента быстрой ликвидности соответствует норме – 1,799. Это говорит о том, что у ОА «ЮТЭК- Региональные сети» достаточно активов, которые можно в сжатые сроки перевести в денежные средства и погасить краткосрочную кредиторскую задолженность.

Коэффициент быстрой ликвидности увеличивался на протяжении почти всего анализируемого периода.

Значение коэффициента абсолютной ликвидности составило 1,264. При этом коэффициент вырос на 0,5.

На основании качественной оценки значений данных показателей следует сделать следующие выводы. Финансовое положение в течение анализируемого периода является нормальным, финансовые результаты характеризуются как удовлетворительное.

Таким образом, финансовая составляющая экономической безопасности предприятия очень важна для выявления причин финансовой неустойчивости предприятия, для улучшения работы организации, а также увеличения прибыли. В связи с неустойчивостью рыночной экономики в современном мире финансовой безопасности должно уделяться особое внимание на предприятиях.

#### Список использованной литературы:

1. Басовский, Л.Е. Экономический анализ (Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности): Учебное пособие / Л.Е. Басовский, А.М. Лунева, Е.Н. Басовская и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 479 с.
2. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК: учебник / Г.В. Савицкая. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 654 с.
3. Жданов, В.Ю. Финансовый анализ предприятия с помощью коэффициентов и моделей [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И.Ю. Жданов, В.Ю. Жданов .— М. : Проспект, 2018 .— 175 с.
4. Шарохина С.В., Кислинская М.В., Пудовкина О.Е. Экономическая безопасность предприятий как фактор обеспечения экономической стабильности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №5 (2017)

**СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЗАТРАТАМИ  
КАК ИСТОЧНИК ПОВЫШЕНИЯ ПРИБЫЛИ (НА МАТЕРИАЛАХ  
АО «УЧХОЗ «ЗНАМЕНСКОЕ» Г.КУРСКА)**

*О.В. Занина*

*Курская государственная сельскохозяйственная академия  
им. И.И. Иванова*

В статье рассматривается современный подход для управления затратами и одновременно увеличению прибыли, основанный на применении программы «КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ». Проведенное исследование позволило заключить, что показатели эффективности от внедрения программы существенно возрастут. Представленные изменения совершенствования затрат и калькулирования себестоимости продукции растениеводства будут способствовать повышению повседневного текущего контроля, выявлению новых резервов экономии, а главное - снижению себестоимости продукции и повышению рентабельности производства.

На сегодняшний день большинство предприятий ищут дополнительные источники увеличения прибыли. Зачастую это происходит за счет сокращения затрат, среди которых сырьевые, материальные, амортизационные и т.д. Уменьшение административных расходов является наиболее сложным процессом, требующим детального рассмотрения. Одновременно при сокращении сырьевых затрат руководители предприятий сталкиваются с проблемой снижения качества, что в рыночных условиях является приоритетным.

Развитие программных продуктов во многом решило сложившуюся проблему. Применение новых технологий сокращает расходы по выплате заработной платы, так как большинство операций выполняет программа. При этом применяемые продукты способны в кратчайшие сроки окупать вложенные средства.

На практике учет осуществляется путем работы в программе «1С: Предприятие 8». С целью повышения эффективности планирования затрат на производство в АО «Учхоз «Знаменское» необходимо внедрить специальную программу по Управленческому планированию «КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ» [1].

Проведенное исследование планирования несовершенства существующей системы при полученных данных, а именно высокую трудоемкость процесса, большие затраты по времени.

Использование нового продукта даст исключительный уровень гибкости и увеличение производительности при выполнении процессов многомерного анализа данных и представления результатов, более чем в 10 раз увеличится скорость получения отчетности по сравнению с традиционными методиками «1С» [2, с. 274]. Ускоряется работа в базе «1С», уменьшаются взаимоблокировки. Достигается уникальная гибкость в

построении отчетности – «на лету» экономист устанавливает нужные фильтры, подбирает группировки, спускается до первичных предварительной настройке отчетности и знаниях программирования. Продукт позволяет форматирования и представления данных средствами Microsoft Excel. Для анализа данных не нужны знания «1С», достаточно навыков работы в Excel. Возможность одновременного планирования не только нормативным методом, но и другими.

Конфигурация «ИНТАЛЕВ: КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ» предназначена для использования совместно с программой «1С: Предприятие 8.3» которая имеется на предприятии.

В таблице 1 представим рассчитанные выше показатели эффективности от внедрения программы «ИНТАЛЕВ: КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ».

Таблица 1

Показатели эффективности от внедрения программы  
«ИНТАЛЕВ: КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Наименование показателя	Затраты		Абсолютное изменение затрат	Коэффициент изменения затрат, %	Индекс изменения затрат
	базовый вариант	проектный вариант			
Трудоемкость, ч	49,8	6	43,8	87,95	8,3
Стоимостные затраты, руб.	75000	50000	25000	33,33	1,5

При базовом варианте трудоемкость составляет 49,8 ч., при проектном 6 ч., то есть абсолютное изменение затрат составляет 43,8 ч.

Стоимостные затраты при базовом варианте составляют 75 000 руб., при проектном варианте 25 000 руб., таким образом абсолютное изменение составляет 25 000 руб.

Из таблицы 2 можно сделать следующий вывод о том, что автоматизация договорной работы привела к сокращению:

- трудовых затрат на 43,8 часов или на 87,95%;
- стоимостных затрат на 25000 руб. или на 33,33%.

Индекс изменения затрат по трудовым затратам составил 8,3, это говорит о том, что трудовые затраты до автоматизации в 8,3 раза превышают трудовые затраты после автоматизации. Индекс изменения стоимостных затрат составил 1,5. Это означает превышение стоимостных затрат до автоматизации в 1,5 раз стоимостных затрат после автоматизации. Срок окупаемости затрат по внедрению программы «ИНТАЛЕВ: КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ» составил 1 месяц, это говорит о том, что уже через 1 месяц данный проект окупит все произведенные капитальные вложения и начнет приносить прибыль.

Таким образом, представленные изменения совершенствования затрат и калькулирования себестоимости продукции растениеводства будут способствовать повышению повседневного текущего контроля, выявлению новых резервов экономии, а главное - снижению себестоимости продукции и повышению рентабельности производства.

Список использованной литературы:

1. Конфигурация «ИНТАЛЕВ: КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.intalev.ru/products/km/> (дата обращения: 27.02.2021).

2. Занина О.В. Совершенствование экономического анализа деятельности предприятия при помощи внедрения программно – методического комплекса (на примере АО «Учхоз «Знаменское» г. Курска) // В сборнике: Актуальные проблемы и перспективы развития аудита, бухгалтерского учета, экономического анализа и налогообложения. Материалы национальной (всероссийской) научно – практической и методической конференции. 2019. С. 273-275.

УДК 334.024

## **HR ВЫЗОВЫ И ПРИОРИТЕТЫ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19**

*О.С. Идеменева, Е.А. Шиншинова*

*Ю.В. Шарикова – научный руководитель*

*Самарский Государственный Экономический Университет*

Пандемия ускорила прогрессирование процессов информатизации и цифровизации, что в экономической сфере общественной жизни привело к необходимости быстрой адаптации компаний к стремительным переменам, происходящим во внешней среде. В связи с этим специалисту в области управления персоналом необходимо понимать важность, учитывать неизбежность влияния пандемии, организовывать рабочие процессы, приспособляясь к быстроменяющимся условиям. В статье рассматриваются влияние COVID-19 на работу HR-специалистов. Отдельное внимание уделяется изменениям их приоритетов, функций и задач, а также направлению Digital HR и автоматизации процессов, связанных с их профессиональной деятельностью. Сделаны выводы о значении пандемии для сферы управления персоналом.

В 2020 году мир претерпел ощутимые изменения абсолютно во всех сферах жизнедеятельности человека из-за тотальной пандемии коронавируса COVID-19, разделившая жизнь общества на «до» и «после». Сложившаяся чрезвычайная ситуация привела к огромным экономическим потерям, но в то же время дала возможность отдельному человеку и обществу в целом, переосмыслить систему ценностей. Длительный карантин изменил привычки людей, а также их потребительское поведение. Трудовой рынок – социально-экономически значимый рынок, который в условиях нестабильности экономики и коронавирусной инфекции модифицировался. COVID-19 видоизменил мировоззрение кадров о работе, об организации труда. В

большей степени изменения коснулись функционирования различных предприятий малого, среднего и крупного бизнеса, которые были вынуждены приспосабливаться к работе в новых форс-мажорных условиях. Последствия пандемии на рынке труда будут ощутимы еще долгое время.

Мировые локдауны, вызванные пандемией удвоили прогрессирование процессов информатизации и цифровизации. В связи с этим руководству компаний необходимо идти «в ногу» с быстроменяющимися условиями и учитывать неизбежность долгосрочного влияния пандемии.

На сегодня, актуальностью стала «удалёнка»- работа сотрудников из дома, масштабы которой достигли своего вошедшего в историю предела. Аналитическая компания Gartner подтвердила этот апогей своим исследованием, где около 1/3 мировых компаний отвергли идею штатных сотрудников в пользу временных внештатных исполнителей (фрилансеров).

Ниже подробнее рассмотрим метаморфозы сектора управления персоналом, произошедшие в связи с пандемией, которые определили новые тенденции в сфере HR.

В 2020 году ключевым приоритетом HR-специалиста стала автоматизация, которая упрощает и повышает скорость выполнения многих задач таких, как поиск, оценка и найм сотрудников, обучение, адаптация, учет и т.д. Первостепенная цель компаний, которые заинтересованы в повышении эффективности работы всей фирмы – автоматизация рутинных процессов, отнимающих много времени.

Главной задачей для HR-специалистов стала быстрая адаптация сотрудников к новым условиям труда в дистанционном формате, при чем как можно с меньшими потерями для бизнеса. С этой задачей успешно справились лишь те компании, которые использовали новейшие технологии в управлении персоналом, например, Deloitte, SAP, PricewaterhouseCoopers, Accenture, IBM и др. А самой амбициозной, на наш взгляд стала компания Amazon, которая выделила больше 700 миллионов долларов на повышение квалификации своих сотрудников.

Компания SHL Russia провела исследование, связанное с изменением приоритетов и стратегий HR за последние 3 года. Приведем характеристику ключевых приоритетов (функций) HR.

За последние три года, действительно, поменялись приоритеты у HR-специалистов (рис. 1). HR-специалисты попали на передовую, помогая своим организациям и лидерам стимулировать освоение технологий, способствовать инновациям, создавать новые модели работы и, в конечном итоге, привлекать, удерживать и развивать рабочую силу будущего. Пандемия 2020 показала существенную значимость и поставила на первое место приоритет процессов автоматизации. Автоматизация дала организациям возможность сократить финансовые издержки, удвоить показатели эффективности, путем введения роботизированного программного обеспечения для уменьшения рутинных процессов, которые

бы не требовали постоянного контроля, что и стало актуально вовремя локдаунов. Поэтому автоматизация стандартных процессов – это первоочередная задача для тех руководителей, которые хотят достигнуть стабильности снижения себестоимости корпоративных процессов, искоренения ошибок при работе с информацией, повышая эффективность всей организации в целом. Что касается брендинга, то сейчас всё больше требуется инструментов, подходов для руководителей компаний, чтобы удержать и привлечь сотрудников. HR-брендинг помогает решить современные проблемы текучести кадров, неадекватные зарплатные и карьерные ожидания, что достаточно актуально во время самоизоляции. Чтобы сохранить конкурентное преимущество России в виде высокого качества человеческого капитала возникает необходимость активного инвестирования в его развитие.



Рис. 1. Изменение ключевых приоритетов (функций) HR

Организацией SHL Russia в 2020 году были определены приоритеты у HR-специалистов. Одним из вопросов стала тема бюджета организаций, которые использовали новейшие инструменты оценки для решения различных HR-задач. Результаты были приведены в отчете о тенденциях в HR и оценке персонала в России за 2020 год [2]. Результаты были сравнены с аналогичными опросами, проведенными в 2018 и 2019 году (рис. 2).

По итогам проведенного исследования, было выявлено, что инфекция привнесла существенные поправки и коррективы в распределение средств. Сотрудники-HR перешли на сосредоточение ресурсов в автоматизации типовых процессов, тем самым сокращая издержки.

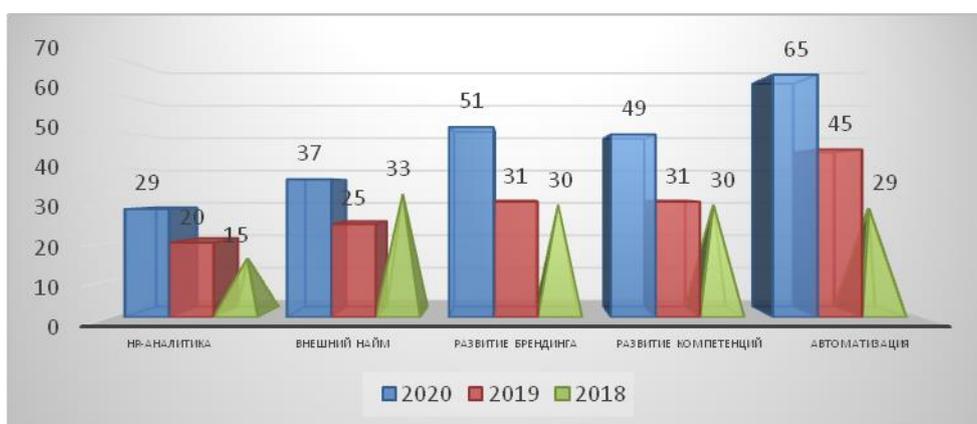


Рис. 2. Изменения бюджета по приоритетам hr-специалистов

Отметим, что произошли изменения в приоритетах HR-специалистов, их функциях и задачах, образовалось новое направление digital-HR, которое позволило hr-сфере перейти на новую ступень. С целью повышения эффективности и скорости принятия решений по вопросам развития, мотивации и удержания нынешнего персонала, а также найма новых сотрудников, широко применяются инновационные digital-инструменты, в том числе и искусственного интеллекта (HR-боты, чат-боты), без которых развитие данной отрасли в целом невозможно. Определена тенденция, что, чем крупнее бизнес, тем больше цифровых-технологий она использует. Распространение получили такие инструменты, как: HR-автоматизация, HR-аналитика, HR-маркетинг, smart-рекрутинг, электронное обучение, геймификация. Рассмотрим подробнее каждый из вышеуказанных инструментов.

HR-автоматизация – это процесс, работа по экономии времени, которая связана с минимизацией рутинных процессов и повышением скорости их решения на предприятии, что дает возможность специалистам участвовать в стратегических проектах, не отвлекаясь на другие вопросы. Сегодня пытаются автоматизировать как можно больше процессов. Многие компании применяют для автоматизации оценки, адаптации, обучения и развития

персонала следующие системы: Matrix, Workday, SAP, Loop, iSpring Learn, Agylia, WebTutor, Learn Amp, ETWeb. Все чаще компании приходят к использованию корпоративных социальных сетей для комфортной внутренней коммуникации (Yammer, DaOffice, IBM Connections, Workplace by Facebook). Но для российских компаний более характерно использование мессенджеров (WhatsApp, Slack, Telegram, Viber, Facebook Messenger), а также программных продуктов, в которых есть возможность проводить видеоконференции: Skype, Zoom, MS Teams и другие. Последние стали открытием и настоящим спасением для большинства компаний во время пандемии. Такой формат встреч оказался настолько удобным для многих работодателей, что они не будут отказываться от него и дальше.

HR-аналитикой называют единство подходов, которые направлены на сбор и типизацию параметров бизнеса в целом и управления персоналом в частности для роста, удваивания доходов компании. HR-аналитика помогает персоналу отслеживать проекты, прогулы, мониторинг и управление назначением расписания и отслеживание производительности каждого сотрудника. В кадровом учете самой распространенной и широко применяемой автоматизированной программой считают 1С. Помимо нее используют также системы SAP, БОСС-Кадровик, КОМПАС: Управление персоналом, Workday, Oracle, Галактика ERP, Контур.Персонал.

HR-бренд-это своеобразный магнит для соискателей которые при правильном позиционировании притягивают именно тех людей, которые близки по духу и разделяют нашу систему ценностей. С появлением данного инструмента появилась современная профессия – HR- маркетолог, который и создает HR-бренд. Лучший инструмент HR-маркетолога – отзывы нынешних и бывших сотрудников. В связи с этим специалисты HR стремятся к созданию комфортной среды для сотрудников, которые будут чувствовать себя частью коллектива. Идеальным помощником маркетолога для работы над брендом и имиджем компании, а также для оптимизации внутренних процессов становится интранет платформа (Oracle WebCenter Suite, MS Sharepoint, IBM WesSphera, 1С-Битрикс).

Пандемия заставила многие компании переосмыслить и внедрять новые решения в подборе персонала. Сегодня одним из главных трендов и инструментов HR является smart-рекрутинг. Прежде всего этот инструмент про автоматизацию процесса подбора персонала при помощи искусственного интеллекта и максимальное снижение вовлеченности человека на всех этапах найма. Кроме того, частью данного инструмента являются реферальные программные документы, где поиск и приём новых специалистов опирается на обратную связь сотрудников, используя социальную сеть для поиска претендентов. Некоторые компании создают чат-боты, которые формируют резюме на основе короткого диалога с человеком. Например, «Авито-Работа» запустила такого бота, который является личным помощником соискателя в подборе работы. По данным исследования KPMG «Действия HR в ситуации

пандемии», 49% крупных российских компаний уже перевели очные собеседования полностью в онлайн, например, компания «Ростелеком», 22% сделали это частично. В перспективе формат дистанционного найма точно не потеряет своей популярности, а будет продолжать развивать информационные технологии и выводить smart-рекрутинг на новый уровень.

Благодаря активному внедрению цифровизации в процессы управления персоналом, появились новые и простые способы повышения квалификации сотрудников по средствам онлайн-образования, которое активно развивается последние несколько лет. Виртуальное образование становится широкодоступным, позволяет с легкостью совмещать трудовую деятельность с обучением, оно дешевле различных стандартных очных и заочных форм обучения. Сегодня в интернете можно найти множество образовательных площадок, например, Skillbox, GeekBrains, Нетология, Coursera, Arzamas, с необходимыми курсами, тренингами и т.д. Некоторые корпорации имеют собственные образовательные интернет-площадки, доступ на которые предоставляется сотрудникам компании бесплатно. Например, такая собственная площадка есть у Сбербанка. Кроме того, широкое внедрение в многочисленные процессы уникальной автоматизированной интеллектуальной системы управления (ИСУ), позволяет искусственному интеллекту направлять каждого сотрудника на прохождение определенного необходимого ему в данный момент курса.

Новый тренд в HR-процессах – геймификация. Данный подход применяется для адаптации, мотивации и обучения сотрудников, позволяет быстро и легко произвести сбор обратной связи по тому или иному вопросу. Геймификация все чаще используется в рекрутменте для привлечения внимания кандидатов к вакансии. Наиболее актуальным этот подход стал в связи с выходом на рынок труда поколения Z. Например, компания Marriott International разработала игру для привлечения новых соискателей, которая фактически имитирует процесс ведения гостиничного бизнеса. Оцифровала и геймифицировала процесс адаптации для новичков компания Deloitte: будущие и нынешние сотрудники объединяются в онлайн-команды, в которых обсуждают различные вопросы, связанные не только с деятельностью компании. Данный подход позволяет узнать о различных рабочих моментах и корпоративной культуре, быстрее влиться в новый коллектив, ближе познакомиться с будущими коллегами. А вот компания NTT разработала корпоративную игру «Самурай», направленную на выявление лидеров внутри сотрудников и позволяющую выявить и раскрыть личностные качества руководителей.

Рассмотрев основные популярные инструменты HR, следует сказать о том, для кого их использование по большей части актуально. По данным исследования SAP CIS и «Экопси консалтинг» по уровню автоматизации управления персоналом лидируют прежде всего банки и производители потребительских товаров и услуг. Тенденцию развития автоматизации и

цифровизации именно в этих сферах можно объяснить тем, что в этих отраслях присутствует высокая конкуренция на рынке. Поэтому HR-специалистам для того, чтобы привлечь лучших специалистов и в дальнейшем эффективно обучать и удерживать, приходится активно усовершенствовать и автоматизировать HR-процессы. Например, в Сбербанке автоматизировать HR-процессы начали еще в 2018 году, когда банк совместно с SAP внедрил облачную систему управления талантами SAP SuccessFactors, которая позволила автоматизировать все ключевые элементы HR-цикла. Кроме этого, еще ранее были автоматизированы управление компенсациями, постановка целей и оценка эффективности, а также кадровое администрирование. Сегодня к системе подключены не только сотрудники Сбербанка, но и сотрудники нескольких дочерних компаний, что в сумме составляет около 300 тысяч человек. В банке ВТБ в 2019 году запустили проект единой автоматизированной системы управления персоналом, которая позволила ускорить расчеты заработной платы в 5 раз. А розничная сеть «Декатлон» запустила HR-платформу «Енисей», интегрировав ее с другими сервисами, в результате чего получилось автоматизировать все кадровые процессы, а также сделать их полностью прозрачными для каждого сотрудника компании. Созданная система позволила на 50% снизить время бумажной рутинной работы.

А вот большинство монополистов, например в нефтегазовом секторе, гораздо меньше нуждаются в улучшении и цифровизации процессов управления персоналом, так как там привыкли удерживать сотрудников традиционными методами (зарплатами и льготами).

Таким образом, углубившись в текущие тенденции в сфере управления персоналом, мы замечаем значительные перемены в приоритетных направлениях развития данной сферы за счет переживания кризисного периода пандемии, который ускорил внедрение автоматизации, а также развитие и широкое применение цифровых HR-инструментов. Данный толчок позволил упростить и повысить эффективность работы HR-специалистов.

В то же время пандемия COVID-19 выявила, что многие процессы неполно оцифрованы или нуждаются в подключении к аналоговым реалиям и их учете. Это нарушило ожидания того, что рабочие процессы могут стать полностью оцифрованными или же это невозможно. Кроме того, цифровизации рабочих процессов препятствуют такие факторы, как недостаточная инфраструктура, нехватка профессиональной подготовки, упорные аналоговые практики или вопросы совместимости. В результате все это может ограничить возможности организаций по полной цифровизации своей работы. Но для того, чтобы предприятию оставаться конкурентоспособным, его руководство должно быть более гибким в принятии решений вследствие изменяющихся условий.

«Удалёнка»- уже стала образом жизни для сотрудников по всему миру. Количество удаленного обучения, виртуальных совещаний и встреч будет непременно расти. Фокус — на диджитализацию персонала на всех уровнях, регулярные инвестиции в технологии и IT инструменты. Бизнес станет более консервативным, это будет проявляться в особом внимании к любым расходам.

#### Список использованной литературы:

1. Мария Подцероб Насколько совершенны процессы управления персоналом в российских компаниях. // Деловое издание Ведомости.-2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/12/15/851115-sovershenni-protssesi>
2. Отчет о тенденциях в HR и оценке персонала в России за 2020 год (LATR 2020). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.shl.ru/research/latr>
- 3.«Исследование IT-технологий в сфере HR» ). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<https://topfactor.pro/blog/avtomatizatsiya-v-hr-realnaya-situatsiya-i-osnovnye-barery/>
- 4.Сафонов А.Ю. Управление персоналом в период пандемии // Московский экономический журнал. – 2020. – №5. – С. 554-559.
- 5.Чобану Е.С. Влияние мотивации достижения успеха на вовлеченность в трудовую деятельность // Молодой ученый. – 2016. – № 9. – С. 1036-1039.
- 6.Кирилина О.Н. Роль мотивации в управлении персоналом // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2019. – №3. – С. 49-52.
- 7.Суетов А.К. Мотивация как процесс трудовой деятельности // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2015. – №25. – С. 132-133
- 8.Сафаров Т.Ф. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации экономики // Инновационные подходы в решении проблем современного общества. – 2018. – С. 61-64. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35039648>
- 9.Силкина М.Л. Проблемы российского рынка труда в условиях пандемии // Современные тенденции и технологии развития потенциала регионов. – 2020. – С.117-119. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42813886>.
- 10.Яновская А.А. Новые профессии рынка труда в условиях цифровизации // Управление человеческими ресурсами - основа развития инновационной экономики. – 2020. – С. 208-211. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42735518>.

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ЭЛЕМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА**

*Р.Р. Имамова*

*БУ ВО «Сургутский государственный университет»*

В данной статье рассматривается кадровая политика – как важнейший инструмент обеспечения эффективности, конкурентоспособности и безопасности предприятия на рынке в современных реалиях. Акцентируется внимание на том, что успех функционирования организации зависит от того, насколько ее кадровая политика соответствует современным требованиям и международным стандартам, а также перспективам развития самой организации; от того, как целенаправленно и последовательно реализуется кадровая политика.

*Ключевые слова:* кадровая политика, безопасность, кадровый потенциал.

Внутренняя среда предприятий, организаций, больших корпораций со временем существенно меняется. В настоящее время не только предприятие играет важную роль для работника, но и работники, их навыки, знания и умения делают предприятие успешным, активно развивающимся в конкурентной среде.

Кадровая политика в современном мире четко определена в своем ролевом предназначении – обеспечение стабильного развития цивилизационного сообщества, укрепления социально-экономического, духовно-идеологического и культурного уклада жизнедеятельности государства. Эффективность, стабильное функционирование и достижение стратегических целей любого государства в совокупной гармонической целесообразности деятельности органов местного самоуправления, коммерческих и предпринимательских структур, объединений и организационных структур гражданского общества в решающей мере зависят от состояния, динамики и развития кадровых ресурсов.

Взаимосвязь кадрового потенциала в вопросах безопасности отметил Президент России 23 июня 2020 года в своем обращении к гражданам России: «Процессы глобализации и интеграции проходят сложное испытание, а ведущие страны делают выбор в пользу технологической, промышленной самостоятельности. Понимая, что в вопросах безопасности и развития сейчас, в этой ситуации, можно полагаться, прежде всего, на себя – на человеческий, кадровый, научный потенциал своей страны». Кадровая политика воспринимается как важнейший фактор общественного развития и занимает одно из ведущих мест в практике государственного управления.

Одной из существенных особенностей современного периода развития нашей страны является неуклонный рост количества предприятий и организаций. Обладая значительной самостоятельностью в хозяйственной деятельности, предприятия и организации с различными формами

собственности формируют и реализуют самостоятельную, независимую экономическую, финансовую и иную, в том числе кадровую, политику.

Не существует единого подхода к определению понятия «кадровая политика», например, Ф.У. Тейлор определяет кадровую политику как «развитие каждого отдельного рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния; - подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу и т.п.».

Ряд современных авторов, таких как Г. В. Плеханова, Ю. Г. Одегова, П. В. Журавлева, С. А. Карташова, Н. К. Маусова предлагает широкое и узкое определение кадровой политики.

В широком смысле — это система правил и норм, приводящих человеческие ресурсы в соответствии со стратегией фирмы. Поэтому все мероприятия по работе с кадрами — отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение — заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организации. При широком понимании кадровой политики нужно обращать внимание на особенности реализации властных полномочий и стиля руководства.

В узком смысле — это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации: в этом смысле, например слова «кадровая политика нашей фирмы состоит в том, чтобы брать на работу людей только с высшим образованием», могут использоваться в качестве аргумента при решении конкретного кадрового вопроса [2].

В трудах А. Я. Кибанова и В. Р. Веснина дается более широкая трактовка кадровой политики. Они определяют кадровую политику как систему знаний, взглядов, принципов, методов и практических мероприятий государственных органов и организаций основного звена управления, направленную на установление целей, задач, форм и методов кадровой работы во всех сферах человеческой деятельности.

Дж. Иванцевич и А. А. Лобанов, С. К. Мордовин, А. П. Егоршин дают определение кадровой политики опираясь на нормативно – методическую базу. Так, Дж. Иванцевич и А. А. Лобанов определяют политику управления персоналом как общее руководство в принятии решений по важнейшим направлениям в области управления персоналом. С. К. Мордовин считает, что политика в области человеческих ресурсов — это некий свод правил, положений, стандартов по работе с персоналом.

Обобщая вышеназванные подходы, можно сделать заключение относительно определения кадровой политики. Кадровая политика – это совокупность норм и правил, представлений, убеждений и принципов, определяющих направление и содержание работы с персоналом; это целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные элементы и формы кадровой работы.

Кадровая политика организации – это стратегия в вопросах формирования, развития и обеспечения востребованности ее кадрового потенциала, разрабатываемая и реализуемая наделенными соответствующими полномочиями субъекта [5].

Целью кадровой политики является создание системы управления кадрами, базирующейся не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях.

Кадровая политика позволяет в долгосрочной перспективе обеспечить совершенствование кадрового потенциала, развитие трудового коллектива, традиций и внутренней среды организации.

Эффективной считается та кадровая политика, которая способна не только принести успех предприятию, но и обеспечить его безопасность.

А.Я. Кибанов подходит к определению кадровой безопасности как к совокупности функций: «это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по разработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на высокопроизводительного сплоченного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации»

Необходимость обеспечения кадровой безопасности объясняется появлением конкуренции, снижением уровня норм взаимоотношений между участниками социально-экономических отношений и нарастанием социальных и кадровых рисков.

Важную роль в стратегии кадровой политики в системе обеспечения безопасности играют ценностные ориентиры. Главная ценность, в соответствии с кадровой политикой, — это человек, кадровый ресурс, наделенный знаниями, умениями, навыками, определенным уровнем образования, а также профессиональной квалификацией [6].

В то же время, персонал организации одновременно может являться как субъектом потенциальных угроз безопасности – источником угроз, так и объектом – находиться под риском их влияния.

Одной из целей кадровой политики в хозяйствующем субъекте является обеспечение кадровой безопасности, данную цель возможно достигнуть путем выполнения следующих задач:

- Обнаружение и ликвидация всех видов угроз, которые могут возникнуть от сотрудников организации;
- Анализ и оценка внутренней среды коллектива;
- Выявление «групп риска»;
- Разработка мероприятий по нейтрализации негативных сотрудников;
- Анализ данных о сотрудниках, их психоэмоциональном и психофизическом состоянии;

– Возможность обеспечения безопасности сотрудников во всех аспектах: как личной безопасности, так и информационной.

Роль кадровой политики в любой организации состоит в своевременном формировании целей работы с персоналом в соответствии с планами развития организации; постановке проблем и задач, эффективном поиске способов и методов достижения целей. В реализации данного направления принимают участие менеджеры всех уровней, а также структурные подразделения (сотрудники), отвечающие за реализацию в компании функций управления персоналом и безопасности.

Основным приоритетом кадровой политики являются кратко- и среднесрочные стратегические планы компании. По этой причине абсолютно на всех этапах работы с персоналом определяющим фактором является эффективное взаимодействие менеджеров линейных подразделений, подразделения по работе с персоналом и службы безопасности.

Одним из главных рисков кадровой политики является невыполнение намеченных задач в сфере работы с персоналом в связи с несоответствием кадровой политики стратегии развития организации, смещение ориентиров компетенции будущих сотрудников и т.д. Поэтому важно учитывать, что планирование работы с кадровым потенциалом должно основываться на кадровой политике организации, во избежание возникновения угроз [1].

Угроза для безопасности хозяйствующего субъекта может возникнуть тогда, когда возможный риск способен нанести ущерб положению организации, как в финансовом, так и в репутационном плане, навредив перспективам дальнейшего развития субъекта. Угроза – это продолжение кадрового риска, она наступает в процессе его реализации. В области кадровой безопасности она связана с умышленным или неумышленным действием или бездействием сотрудников организации [1].

Угрозами кадровой безопасности со стороны сотрудников являются:

- Нарушение порядка использования информационных и технических средств, которые могут создать условия для несанкционированного доступа к конфиденциальной информации;
- Нарушение сохранности сведений конфиденциального характера;
- Преступные и противоправные действия по личным мотивам;
- Преступные и противоправные действия в интересах третьих лиц;
- Вероятность хищения материальных ценностей.

Вовремя проведенный мониторинг и качественная оценка надежности сотрудников являются одними из факторов профилактики и превенции угроз кадровой безопасности [1].

Таким образом, кадровая политика, являясь атрибутом безопасности организации, обеспечивает достижение конечного результата путем совершенствования работы кадрового потенциала, за счет улучшения профессиональной компетентности сотрудников, а также в целом содействует совершенствованию деятельности организации на рынке.

#### Список использованной литературы:

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 245 с.
2. Одегов Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. — М.: Академический Проект, 2005. — 1088 с.
3. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с.
4. Тимофеева, А.Ю. Факторы угроз кадровой безопасности организации / А.Ю.Тимофеева // Вестник ВолГУ. Серия 3: Экономика.Экология. — 2017 —№ 1 (38). —С. 88–96. Соломанидина, Т.О. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — М., 2018 – 162 с.
5. Фотина Л.В. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 478 с.
6. Шульц, В. Л. Безопасность предпринимательской деятельности : учебник для вузов / В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, А. Д. Рудченко ; под редакцией В. Л. Шульца. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 585 с.

ББК 32.972.1

### **СРЕДСТВО АВТОМАТИЗАЦИИ РАБОТЫ ОТДЕЛА ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА**

*Е.Е. Истратова<sup>1</sup>, Ю.С. Черний<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Новосибирский государственный технический университет*

*<sup>2</sup>Новосибирский государственный университет архитектуры, дизайна и искусств*

В статье приводится описание программного продукта для учета заявок на техническое обслуживание подразделений компании. В рамках реализации программного продукта была разработана контекстная диаграмма системы, спроектированы логическая, концептуальная и физическая модели информационной системы, разработана база данных и создан графический интерфейс пользователя. Разработанная информационная система позволяет автоматизировать работу отдела технической поддержки пользователей и повысить уровень их обслуживания.

На сегодняшний день вопрос эффективного и оперативного управления информацией является одним из наиболее важных, особенно для предприятий малого и среднего бизнеса. Так, для стабильной работы даже небольшой компании необходим четкий контроль работы всех

подразделений, а также оперативное управление всеми потоками информации [1].

Работа отделов технической поддержки пользователей в большинстве компаний малого и среднего бизнеса значительно влияет на производительность других отделов, поэтому анализ оперативности реагирования на обработку поступающих от сотрудников заявок на обслуживание является одним из факторов, определяющих работу организации в целом [2]. Таким образом, процесс автоматизации учета заявок отдела технической поддержки предприятия является важной задачей, решение которой позволит повысить как эффективность работы данного подразделения, так и компании в целом [3].

Целью исследования являлась разработка информационной системы, позволяющей сотрудникам компании обратиться за помощью к системным администраторам, а тем, в свою очередь, оперативно оказать техническую помощь. Предполагается, что информационная система может быть внедрена в корпоративную сеть любой компании малого и среднего бизнеса.

К основным задачам разработанного программного обеспечения относятся следующие: за счет использования графического интерфейса предоставлять возможность сотрудникам компании создать заявку для информационно-технического отдела в соответствующем формате; предоставлять возможность системным администраторам просматривать заявки, а также тему, содержание проблемы и отправителя; предоставлять возможность системным администраторам закрывать заявку и отмечать ее выполнение от своего имени.

Исходя из указанных задач, можно выделить следующие роли пользователей информационной системы:

1. Сотрудник компании, который выступает инициатором оформления заявок.

2. Системный администратор компании, который выступает обработчиком заявок, а также тем, кто их выполняет и закрывает.

Источниками информации являются сотрудники компании. Они составляют текст заявки, далее эта заявка сохраняется в системе.

Выходными документами являются заявки. Каждая заявка содержит следующую информацию: отправитель; тема заявки; содержание проблемы; решена ли проблема; кем решена проблема (если решена) - здесь указываются имя и фамилия системного администратора.

Регламент работы с разработанной информационной системой представляет собой следующие шаги со стороны сотрудника:

1. У сотрудника возникает техническая неполадка, вопрос, связанный с оборудованием, проблема с программным обеспечением или иная техническая проблема, которая не позволяет сотруднику качественно выполнять свои обязанности. При этом сотрудник не может самостоятельно решить проблему.

2. Сотрудник составляет заявку, указывая всю информацию, которая может пригодиться системному администратору для возможности быстрого решения проблемы.

3. Сотрудник ожидает действий со стороны системного администратора. При этом сотрудник должен отвечать на вопросы, которые появляются у администратора в ходе решения проблемы, а также сотрудник должен выполнять действия, которые ему говорит системный администратор.

4. Сотрудник должен сообщить системному администратору, когда проблема решена.

Регламент работы разработанной информационной системой представляет собой следующие шаги со стороны системного администратора:

1. Выбрать активную заявку, то есть ту, которую не закрыли, завершили другие системные администраторы.

2. Ознакомиться с проблемой, стараясь минимально взаимодействовать с сотрудником, решить проблему, а также помогать сотруднику до момента решения проблемы.

3. Закрыть проблему от своего имени.

В ходе разработки информационной системы была спроектирована база данных для учета и хранения заявок (рис. 1). Пользователь представляет собой человека, который работает с информационной системой. Это может быть сотрудник с ролью «user» или системный администратор с ролью «admin». Заявка (request) представляет собой информацию о заявке.

Спецификация правил целостности данных разработанной базы данных включает в себя перечень следующих правил:

1. Каждую заявку может создать только один зарегистрированный пользователь.

2. Каждая заявка может иметь только одного пользователя, который был ответственным за ее решение. Статус заявки может меняться при формировании и при решении задачи.

3. Открыть заявку может только пользователь с ролью «user».

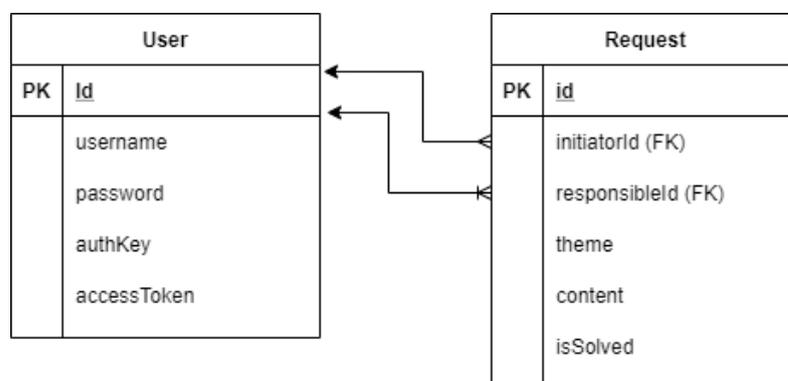


Рис.1. ER-диаграмма

4. Закрыть заявку может только пользователь с ролью «admin».

На главной странице приложения каждому пользователю необходимо войти под своей учетной записью. После входа можно либо создать новую заявку, либо просмотреть уже созданные и обработанные заявки, в зависимости от роли пользователя.

На рис. 2 приведен пример создания новой заявки с жалобой на то, что нет доступа в определенный корпоративный сервис.

Home / Requests / 6

### 6

ID	6
ID Инициатора	1
ID Ответственного	(not set)
Тема	Нет доступа в корпоративный сервис *****
Содержание	Прошу проверить наличие доступа в сервис *****. Не могу войти, пишет не хватает прав доступа.
Обработано	No

Рис. 2. Страница создания заявки

После создания заявки будет показана информация о только что созданной заявке. Как видно, ответственного за нее еще нет, и заявка еще не обработана. Если зайти в учетную запись системного администратора, то данная заявка будет добавлена в список новых и может быть обработана (рис. 3).

Приложение.Помощь Заявки Выйти (Alex)

Home / Заявки

### Заявки

Showing 1-6 of 6 items.

#	ID	ID Инициатора	ID Ответственного	Тема	Содержание	Обработано	
1	1	2	(not set)	Права администратора	Прошу выдать права администратора на компьютере ****.	No	 
2	2	2	(not set)	Лицензия продукта MS SQL Server 2012	Прошу выдать мне лицензию на продукт MS SQL Server 2012 для выполнения должностных обязанностей аналитика.	No	 
3	3	2	(not set)	Установка ПО "Visual Studio 2019"	Прошу установить Visual Studio 2019 на компьютер **** для выполнения должностных обязанностей инженера-разработчика.	No	 
4	4	1	(not set)	Проблемы с доступом к сети Интернет	Прошу разобраться с доступом к сети Интернет с компьютера ****. Отмечу также, что доступ к локальной сети присутствует.	No	 
5	5	1	(not set)	Настройка рабочего места с нуля	Я новый сотрудник. Прошу настроить компьютер **** для осуществления обязанностей инженера-разработчика. Необходимое ПО: 1. .Net Core SDK 2. Visual Studio 2019 3. Visual Studio Code 4. MS SQL Server 2012 5. MS SQL Server Management Studio	No	 
6	6	1	(not set)	Нет доступа в корпоративный сервис *****	Прошу проверить наличие доступа в сервис *****. Не могу войти, пишет не хватает прав доступа.	No	 

Рис. 3. Страница с заявками, которую видит администратор

Администратор видит сразу все заявки, в том числе от других сотрудников. Чтобы обработать только что созданную заявку, необходимо сначала ознакомиться с ее содержанием. После обработки заявки и устранения неисправности, системный администратор может закрыть заявку, поменяв ее статус на «выполнена». В учетной записи инициатора заявки ее статус также изменится.

Список использованной литературы:

1. Евдошенко О.И. Анализ систем управления заявками и инцидентами // Достижения науки и образования. 2020. №12 (66). С. 16-19.
2. Безвесильная А.А. Разработка информационной системы учета заявок на выделение вычислительных ресурсов в корпоративной сети образовательной организации // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2017. №1 (32). С. 29-40.
3. Рабданова В.В. Автоматизация работы системного администратора // Наука и образование сегодня. 2018. №4 (27). С. 12-16.

УДК 331.5024.54

## **РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННОЙ ОБЩЕСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ**

*О.А. Карпенко, Л.В. Левченко*

*Самарский государственный экономический университет*

Работа посвящена исследованию личностного развития современного человека, достигшего определенного профессионального уровня и развивающего духовные, интеллектуальные и личностные качества своего духа и характера. Рассматривается влияние человеческих качеств в современной общественно-экономической системе: в производственной сфере и в экономике, в социальной и образовательной сфере, в общественной жизни и в общении. Внимание уделяется рассмотрению современных изменений в общественно-экономическом развитии, связанным с увеличением значимости человека и его личностных качеств – проектной и командной деятельности, сетевому формату работы и обучения, трендам глобализации и другим тенденциям.

Целью работы является изучение и прояснение вопросов развития качеств человека, необходимых в настоящее время, их классификации и возможностей влияния личности на состояние и устройство общественно-экономической системы.

Работа может быть интересна студентам, аспирантам, преподавателям в сфере экономики и психологии. В ней приводится пример институциональных инноваций по взаимодействию инновационной, образовательной и социально-экономической систем Самарской области на основе реализации социального образовательного проекта Самарской области 2019 – 2020 годов «Фабрика будущих профессионалов».

*Ключевые слова:* интеллектуальный капитал, эмоциональный и ментальный интеллект, карьерная траектория, самозанятость, социальное предпринимательство.

Личность человека представляет собой совокупность качеств, свойств и характеристик, индивидуально присущих конкретному человеку. Эти качества проявляются в процессе его действий и общения в социуме. Через

личность проявляется общественная сущность человека. Становление личности предполагает комплексное развитие человеческих качеств и происходит уже в период профессиональных достижений и выхода на уровень личностного саморазвития.

Личность человека имеет в своей основе развитый человеческий капитал, который включает в себя, прежде всего, духовный капитал (мотивация, духовные качества, принципы, цели, стремления и др.), а также сущностные капитальные аспекты человека – знания, умения, способности, навыки человека, качества, таланты, опыт и связи здоровье и потенциал, не включая при этом результаты и продукты своей деятельности, и состоит из отдельных своих подвидов, среди них:

- интеллектуальный капитал – стоимость знаний, навыков и способностей, умений, а также духовных качеств (духовный, ментальный и эмоциональный интеллект и др.),

- инновационный капитал человека – стоимость инновационного мышления, стремления и мотивации к изменениям и созданию новшеств, поиска новых знаний, интуиции и др., который может входить в состав интеллектуального, предпринимательского или организационного капитала,

- социальный капитал включает в себя стоимость человеческих связей и отношений, контактов, знакомств, общественных и социальных возможностей, духовных знаний (предчувствия, интуиции, понимания людей и участие в их жизни, а также связанные с этим затраты),

- предпринимательский капитал – это стоимость человеческих предпринимательских знаний, навыков, умений, способностей, опыта и духовных качеств (мотивации, интуиции, предвидения и т.д.),

- организационный капитал – стоимость человеческих организаторских и управленческих знаний, умений, способностей, навыков и талантов и духовных качеств (оптимальности, духовных знаний и принципов).

Также человеческий капитал включает в себя культурный и витальный капитал, на которых не будем акцентировать внимание работы. В образовательной сфере происходит развитие отдельных качеств человека, в основном относящихся к его интеллектуальному капиталу.

Становление личности и развитие индивидуальных личностных и духовных качеств происходит уже после достижения определенного уровня развития всего человеческого капитала (в том числе интеллектуального, социального и культурного, а предпринимательским или организационным капиталом, к примеру он может не обладать), когда человек имеет развитую профессиональную и социальную базу. Получается, что культурным, социальным и духовным развитием человеку приходится заниматься самому. Как правило, он изучает только то, что ему нравится, или интересно, или то, что получается развить. А общие знания по соответствующим темам и широкий кругозор самостоятельно получить довольно трудно, в полном объеме их получить можно только в образовательной системе.

В образовательных системах происходит обучение и передача знаний для человека. При этом задачи развития молодых людей и их правильного воспитания даже не ставятся. Но они являются для жизни человека даже более главными, чем академические знания. Считается, что человеку должно хватать воспитания в семье, но его не достаточно, ведь время общения родителей с детьми также ограничено. Кроме того, не все семьи столь благополучны и не имеют других забот, как непосредственно и напрямую заниматься воспитанием детей. И вместе с этим семья является ограниченным пространством. Если основное воспитание человек и может там получить, то развитие, в том числе современного миропонимания и навыков современной жизни он там не получит, и ему нужно дополнительное обучение. Здесь для своего дальнейшего развития человеку необходимо определить круг необходимых знаний и навыков, недостающих именно ему, и заниматься самообразованием и саморазвитием, включая общение с более успешными и развитыми людьми, чтение соответствующей полезной литературы, посещение развивающих курсов и т.д.

Развитие человека в образовательном учреждении как личности и субъекта деятельности обязательно должно включать в себя следующие компоненты: [13] 1) интеллектуальное развитие и ментальный интеллект; 2) эмоциональное развитие и эмоциональный интеллект; 3) развитие устойчивости в стрессовых ситуациях; 4) развитие уверенности в себе и приятие себя; 5) развитие позитивного отношения к миру и приятие других, духовный интеллект; 6) развитие самостоятельности, независимости; 7) развитие самомотивации и самосовершенствования.

Важным моментом в развитии личности становится механизм саморазвития, связанный с осознанностью механизма личностного развития, самостоятельным выбором направлений, способов развития и следование им. В дальнейшем личностное саморазвитие нацелено на поиск индивидуальной самореализации в общественно-экономической системе и поиск своего предназначения. В самообразовании и саморазвитии есть еще один важный аспект – преимущественное влияние индивидуального развития и опосредованное влияние самих процессов обучения и воспитания. Особо важную роль играют внутренние личностные, скрытые и неосознаваемые изменения в человеке, в его миропонимании, в глубине внутреннего мира, которые проявляются затем уже в поведении.

Важным элементом саморазвития является правильное общение со старшими, с наставниками, или просто с более знающими и успешными людьми, которые могут передать знания и оказать положительное влияние на человека. Общение также оказывает различное влияние на человека и полностью зависит от личности субъекта. Иногда даже сравнительно кратковременное общение с тем или иным человеком оказывает на психическое развитие индивида гораздо большее влияние, чем длительное выполнение им предметной деятельности.

В современном мире многие люди достигли высокого уровня своего профессионального развития и им требуется переход на более высокую ступень развития своих личных качеств, которое приводит и способствует переходу на уровень удовлетворения высших духовных потребностей, самореализации и поиска своего предназначения. Личностное развитие человека включает в себя интеллектуальное развитие, духовное и индивидуальное личное развитие. Сейчас повсеместно расширяется возможность применения интеллектуальных, духовных и индивидуальных личностных качеств человека. Личностное развитие человека необходимо в современной общественно-экономической системе: в сфере производства товаров и услуг, социальной и культурно-досуговой сфере, науки и образовании.

Но прежде всего, сама жизнь человека предназначена для воспитания и развития высших аспектов сознания и человечности, своих духовных и личностных качеств, а окружающий мир, в том числе экономическая действительность, служат лишь инструментами для достижения этого. К интеллектуальным качествам, необходимым не только в современных производственных процессах, но также и в сфере услуг, потреблении, в социуме и в общении, относятся не только профессиональные и общие интеллектуальные знания и навыки (грамотная речь и общая грамотность, широкий кругозор и узкие знания в отдельных сферах, математические, аналитические и технические знания и навыки и др.), но также навыки, связанные с личным контролем бессознательного – эмоциональный и ментальный интеллект.

Профессиональное развитие человека неотделимо от его духовного и личностного развития – в их основе лежит принцип саморазвития, приводящий к высшей форме жизнедеятельности личности – творческой самореализации [7]. В настоящее время в экономике возрастает значение применения сугубо личностных и духовных качеств. Духовная сфера становится все ближе к материальной и начинает более тесно взаимодействовать с ней. К духовным качествам относятся оптимизм, смирение, терпение, сила воли, моральные принципы, аскетизм, благодарность, прощение, щедрость и др. Возрастает интерес человека к духовному развитию и практике – развитию духовных мотивационных, нравственных, волевых, принципиальных качеств, самосовершенствованию, поиску своего предназначения и даже миссии в жизни, на основании которой можно более четко определить роль человека в обществе. Современная система образования не развивает эти качества в полной мере. И человеку приходится заниматься самообразованием и саморазвитием самостоятельно или с помощью современных тренингов.

Индивидуальные личностные качества человека также проявляются в процессе общения. Это умение общаться с различными категориями людей, заботливость и человечность, уважение, рассудительность, выносливость,

понимание, «гибкие навыки», востребованные в корпоративной среде, личные интересы и цели, возможности для развития, помощи и оказания положительного влияния на людей, личные отношения и репутация др.

Указанные качества необходимы человеку для общения с людьми, выполнения своей роли в социуме и своего предназначения. В конечном итоге именно правильное общение определяет возможности человека для роста и развития и более глобально – для выполнения своей роли в обществе и жизненных целей. Искусству общения человек должен учиться всю жизнь самостоятельно и с помощью различных программ. Здесь сферы общения и образования тесно связаны. Образование призвано опережать другие сферы общественной жизни и быть фактором развития общества. При этом интеллектуальные, духовные и личностные качества человека могут быть развиты на высоком уровне также и в системе высшего и дополнительного послевузовского образования.

В настоящее время в приоритете современного человеческого развития идут личные качества и их успешное и эффективное применение в социально-экономической жизни. В связи с переходом множества профессиональных и управленческих функций к искусственному интеллекту в последнее время, в экономике – в сфере производства и потребления товаров и услуг возрастает роль личностных качеств человека, которые он мог бы применить как в экономических и производственных процессах, так и в процессе общения и взаимодействия. Особенно ярко проявляются личные качества в образовании (авторские лекции), медицине (личные методики диагностирования и лечения, массаж и т.п.), сфере услуг при индивидуальном общении с клиентом, сфере культуры и искусства и др. Это интеллектуальные качества человека, в том числе эмоциональный, ментальный и духовный интеллект; духовные качества – мотивация, цели, принципы, волевые качества; социальные – умение правильно общаться с людьми, грамотно взаимодействовать с ними, понимание возможностей своего положительного влияния на людей и помощи им; личностные – индивидуальный подход к своей деятельности и к собеседнику, личные нравственные качества, интересы, зоны развития и ответственности, возможности и индивидуальные особенности.

Человек, благодаря своим личным качествам, ментальным и поведенческим реакциям на информацию или события, мыслит определенным образом, совершает поступки и тем самым влияет на создание событий в своей жизни, в том числе экономических, которые определяют его будущее. Пока человек не принял какое-либо конкретное решение, его будущее существует в нескольких вариантах. И человек своими действиями и поступками делает выбор в ту или иную сторону, тем самым формируя свое будущее в настоящем. Вместе с этим человек постоянно находится в социуме и связан отношениями с другими людьми. Некоторые люди поступают независимо от него, а некоторые – зависимо. Люди взаимосвязаны

друг с другом, особенно тесная связь идет в группах, сообществах, семьях, где взаимно влияют на формирование будущего друг у друга.

В современной экономике возрастание влияния личности человека связано с тем, что все большее значение приобретает горизонтальная процессная структура в организациях и их объединениях. Горизонтальные структуры, при которых фактически отсутствует руководство среднего звена и горизонтальная интеграция упрочняются в мировом экономическом сообществе. Существуют филиалы фирм в различных городах и странах и специалисты ведут на своем месте почти весь производственный процесс, управляя автоматизированными системами. Горизонтальная интеграция проявляется в том, что производственные участки находятся в разных странах и городах и при этом взаимодействуют друг с другом. Здесь человеку уже не требуется руководство как таковое, помимо профессиональных навыков и знаний, ему необходим определенный набор универсальных надпрофессиональных навыков, к примеру, комплексное и системное мышление для постановки и выполнения задач.

Данная структура характерна для актуальной в настоящий момент проектной деятельности. Тенденция к проектной деятельности является глобальной, она затрагивает все основные сферы общественно-экономической системы: науку и технику, экономику, сферу инноваций, социальную сферу, образование, сферу услуг и др. и распространяется в мире. В связи с ориентацией на развитие робототехники и искусственного интеллекта сейчас развиваются всевозможные проектные направления, объединяющие в себе специалистов различной направленности, разных областей знаний и сфер деятельности, гуманитарных и технических наук, производства и потребления, сфер науки, техники, литературы и искусства и множество других комбинаций для создания новых интеллектуальных и инновационных продуктов.

Проектная деятельность, помимо развития и коммуникабельности групп людей в образовательной и производственной среде, также способствует инновационному развитию регионов и территорий. Инициативная группа, защитив и выиграв проект, затем его дорабатывает до рыночных потребностей, запускает и реализует. И здесь у нее, благодаря вузам, общественным площадкам, центрам инновационного развития и другим институтам инновационной системы, появляются институциональные возможности для привлечения всевозможных партнеров, инвесторов, предпринимателей, организаторов, экспертов, общественных организаций и даже органов власти. И в итоге проектная работа служит своеобразным ускорением инновационного лифта как для инновационной инфраструктуры территорий и проектов, так и для развития самих людей и команд. Ключевым моментом в этом ускорении и катализатором развития служит взаимное групповое взаимодействие и развитие людей, обмен опытом, знаниями и мнениями между ними. Ведь ключом, открывающим двери в мир

реализации своих целей и желаний на благо общества и получения достойного дохода и собственного развития является социальный капитал и социальные связи. Создаваемые площадки для ознакомительных, партнерских и развивающих встреч в образовательной, инновационной и рабочей среде как раз напрямую создают этот капитал и развивают. В качестве примера можно привести Точки кипения при ведущих городских университетах [3], молодежный форум I-Волга [8], на которых люди могут полноценно обмениваться опытом и развиваться. Для взрослых людей хорошими площадками для такого развития служат сообщества по нетворкингу и взаимному общению, создаваемые по типу организационной структуры предприятий. Например, сообщество «Про женщин» [10], в котором создано множество более мелких групп развития и взаимодействия, где каждый человек является не просто экспертом и наставником для других, но – вкладом в их развитие.

Проектная работа сама по себе отличается необходимостью достижения общей цели, под которую формируются задачи и план мероприятий для их реализации. Одновременно подбирается команда проекта, в которой каждый может выполнять как собственные строго определенные функции, так и пробовать новые для себя виды деятельности и общения, достигать совместных результатов и влиять на поведение, восприятие и результаты других. В проектной работе в процессе создания общественно-полезного или нового продукта идет взаимное развитие и внутренне интеллектуальное, социальное и духовное обогащение людей. И, как показывает практика, совместно они более разносторонне и быстро развиваются и показывают более высокие результаты. С этой целью на современных предприятиях создаются не только производственные проекты и рабочие группы, но и группы общения, обмена мнениями и даже совместного отдыха. Одним из основоположников этого являлись заводы Г.Форда, где отдельное внимание уделялось каждому сотруднику [2]. Доказано, что групповая деятельность и общение положительно влияют на производительность труда, снижают уровень напряженности и тревожности, повышают самооценку и мотивацию людей. Такая практика взята на вооружение в некоторых зарубежных компаниях [3].

В современном периоде развития общественно-экономической системы наблюдается рост значения личностных качеств также и в социальной сфере, идет увеличение процессов социального взаимодействия. Во многом это связано с возрастанием сетевых процессов в экономике и обществе и массовым введением удаленного формата учебы, работы и общения. В настоящее время произошел резкий скачок значимости потребности в общении и в объединениях. Наблюдается рост социальных групп, движений, проектов, рост числа общественных организаций. А возрастание социальной активности в конечном итоге выливается в процессы глобализации. Благодаря социальным сетям появляются всевозможные и все новые

сообщества и группы как профессиональные, так и непрофессиональные, и вместе с ними открывается небольшая возможность прямого общения с успешными людьми, которые могут передать часть своего опыта и миропонимания.

В настоящее время трендовым направлением развития является сращивание социальной сферы с экономикой в формах социального проектирования и предпринимательства. Вместе с ними развивается благотворительность и волонтерство, краудфандинговые и краудинвестиционные платформы. Начиная с 2020 года в России и во всем мире набирают обороты социальные проекты и социальное предпринимательство имеющие своей целью не только решение производственных задач, получение прибыли или личностное развитие людей, но также, что является главным, – достижение социальных целей и решение социальных и общественных проблем, к примеру, снижения бедности, уборки территории, проблемы бездомных животных или помощь малообеспеченным категориям граждан т.д. Достижение социальных целей здесь является главенствующим. Данные проекты могут финансироваться как за счет предпринимательской деятельности, так и за счет всевозможных фондов и их грантов. В 2019 – 2020 годах в России резко возросло количество выигранных грантовых проектов, в том числе социальных проектов Фонда президентских грантов РФ [12]. С июня 2020 года даже объявлен дополнительный конкурс на социальные проекты в условиях распространения коронавирусной инфекции 2020 года.

Саморазвитие проявляется и в профессиональной среде. Профессиональное саморазвитие – это внутренне обусловленное прогрессивное самоизменение человека, выражающееся в изменении качества его профессиональной деятельности и диалектически связанное с динамикой изменения этого качества [9]. В некоторых видах профессиональной деятельности значимость личности не просто высока, а сам человек и его развитая личность является рабочим инструментом деятельности: в педагогической, психологической работе, в консалтинге, оказании индивидуальных услуг. Человеку нужно постоянно развивать свои личные качества и профессиональное саморазвитие начинает совпадать с личностным. В педагогической деятельности профессионально-личностное саморазвитие является первейшим условием достижения профессионализма.

В связи с этим со стороны современной образовательной и социальной среды и института семьи важно создание условий для развития способностей человека к личному саморазвитию и совершенствованию своих личностных качеств на протяжении жизни, самовоспитания в себе духовных волевых и принципиальных качеств, способствующих непрерывному саморазвитию и в итоге достижению целей самореализации.

В настоящее время образовательная система, несмотря на свою традиционность и инертность к изменениям, начинает делать первый шаг к

развитию личности человека. Это начало обучения универсальным жизненным навыкам, введение самостоятельности учащихся при выборе изучаемых дисциплин, работа в команде и др. В настоящее время можно выделить несколько устойчивых тенденций развития современного высшего образования.

1. Введение обучения дополнительным универсальным или надпрофессиональным навыкам. Знания быстро устаревают после выхода из университета и невозможно точно определить, что из них пригодится бывшим студентам. Современным учащимся предстоит сменить за жизнь несколько профессий и учиться как минимум несколько раз в жизни. Помимо основных профессий существует определенный необходимый набор универсальных навыков. Современные университеты медленно начинают адаптироваться и предпринимать попытки введения дополнительных занятий по ним. Всего существует более 15 надпрофессиональных навыков развития современного человека, практически необходимых в повседневной, в том числе профессиональной жизни. Как правило, человеку нужны если не все навыки, то большая их часть. Они требуют обучения, но комплексные обучающие программы или центры обучения надпрофессиональным навыкам до настоящего момента отсутствовали и представлены лишь отдельными направлениями обучений (например, финансовая грамотность, изучение языков, повышение ИТ-навыков). Перечислим надпрофессиональные навыки, которые могут пригодиться в жизни и работе современному человеку: инновационное мышление, повышение финансовой, юридической и ИТ-грамотности, экологичное мышление и бережливое производство, эффективная организация работы и деятельности и навык тайм-менеджмента, системное мышление и управление проектами, работа с людьми, межотраслевая коммуникация и клиентоориентированность, работа в условиях неопределенности и в удаленном режиме, психическая устойчивость и эмоциональный интеллект, мультиязычность и мультикультурность, навыки ведения социальных сетей и самопрезентации [1].

2. Междисциплинарность, при которой студенты изучают не предметы, а общие темы с точки зрения комбинаций различных предметов, как близких и связанных друг с другом [6], так и противоположных, в том числе технических и гуманитарных, что дает широкий кругозор и формирует полную картину мира по выбранной тематике.

3. Самостоятельность студентов при выборе двух и более профильных областей и желаемого сочетания предметов в них. Это дает им большее чувство ответственности и самостоятельный контроль за своим развитием.

4. Групповые и коллективные виды учебы и общения, в связи с тем, что они являются более эффективными методами для освоения и запоминания материала. Наблюдается уклон в сторону групповых занятий при активном участии и взаимодействии студентов: коллоквиумы, форумы, семинары,

вебинары, дискуссии, интер-активные занятия и т.д., а также развитие онлайн-систем, платформ обучения и смешанного обучения.

5. Практическая направленность. Ведущие вузы страны, например, ГУ ВШЭ, планируют перейти от защиты дипломов к групповым защитам проектов, для чего создают бизнес-инкубаторы, обеспечивают экспертную поддержку проектов и поиск инвесторов, чтобы сразу перейти к их запуску. Вузы планируют запуск старт-апов от формирования идеи до ее внедрения на рынок. Это может стать хорошим вкладом университетов а развитие инновационного лифта. При этом в проектах участвуют специалисты разных специальностей, областей знаний и даже разных вузов, находясь в тесном взаимодействии с практической стороной, ведь в будущем предстоит его внедрение на рынок [5].

6. Глобализация, проявляющаяся в международном общении и обмене, рост востребованности зарубежных дипломов, образовательной мобильности и студенческого туризма, значения международного общения, олимпиад и конференций.

Наиболее заметными в текущий момент являются проектная деятельность и сетевые форматы работы и обучения. Проектность является тенденцией основных сфер жизни человека – не только образовательной сферы, но производственной, общественной, социальной.

Сетевые технологии привели к тому, что посредством интернет-технологий можно общаться с известными преподавателями и непосредственно им задавать личные вопросы. Помимо сетевого формата основного образования, появились всевозможные виды и формы дополнительного сетевого образования, начиная с профессионального и заканчивая обучением хобби, и тренингами по личностному развитию: налаживанию отношений, ситуаций во всех сферах жизнедеятельности, помощь в решении вопросов самореализации и поиска своего предназначения. Таким образом, сейчас благодаря интернет открыты небывалые возможности для саморазвития, социального, профессионального и личностного роста человека, которые связаны и с международным общением, учебной, прохождением практики, стажировки и работы за рубежом. Упрочняется практика и расширяются возможности одновременного обучения в российских и зарубежных вузах.

В науке возрастает также интерес к акцентированию внимания на личности исследователя. Идут дискуссии о том, что на результаты научных исследований, выводы и умозаключения, особенно в гуманитарных науках, влияет точка зрения, мировоззрение и личные качества исследователя, который в зависимости от своего личного мнения и понимания действительности может повернуть направление научной мысли в ту или иную сторону и сделать соответствующие открытия.

Рассмотренные тенденции постепенно приводят к формированию образовательной среды будущего, в которой обучение будет направлено не

только на развитие широкого кругозора и глубокого понимания темы, но также и на строго практическую направленность в той или иной сфере, которая позволит человеку сразу попробовать себя в инновационной сфере: запустить свое предприятие, внедрить инновации или создавать новые виды организации производства и др., работая по найму. Образование будет находиться в более тесном взаимодействии со сферой занятости, а также с саморазвитием человека и его сферой общения. Возможно применение практики обучения в процессе беседы, общения студентов между собой и с преподавателем после самостоятельного прочтения материала. При этом образовательная среда будет подвергаться дальнейшим изменениям, образование станет все более международным и глобальным. Ускорение этой тенденции в основном зависит от развития коммуникационных интернет – технологий и средств транспорта, расширяющих возможности студентов в перемещении и общении на удаленных расстояниях.

Национальная доктрина образования в РФ в числе приоритетных задач, стоящих перед системой образования, выделяет обеспечение организации учебного процесса с учетом современных достижений науки; систематического обновления учебного материала; непрерывности образования в течение всей жизни человека; создания программ, реализующих информационные технологии в образовании; подготовку высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и мобильности в условиях информатизации общества и развития новых технологий. В этой связи происходящая в России модернизация системы образования предъявляет особые требования к уровню квалификации педагогических кадров, реализующих образовательные программы нового поколения, к их непрерывному профессионально-личностному саморазвитию. Таким образом, развивать и совершенствовать качества, присущие своему человеческому потенциалу и капиталу, должны как учащиеся, так и, что более важно, преподаватели.

Итак, мы видим, что перемены в современном мире и рост востребованности личностных интеллектуальных, духовных и индивидуальных качеств человека диктуют необходимость изменений в ведущих сферах общественно-экономической системы. Прежде всего необходимо слаженное и качественное взаимодействие между сферой образования, современной сферой занятости и рынком труда и инновационной сферой, между которыми до настоящего времени не наблюдается четкого и слаженного взаимодействия. Современные выпускники не совсем соответствуют потребностям рынка труда, не понимают в какой стороне им развиваться дальше и какое дополнительное образование получать; требуются связи и институциональные возможности для реализации инновационных идей и открытия своего дела; другие люди сталкиваются с проблемой построения карьеры и личностного роста, или с необходимостью владения тайм-менеджментом и надпрофессиональными

навыками в своей жизни. Указанные проблемы требуют новых инновационных институциональных решений.

Примером организации регионального взаимодействия социально-экономической, образовательной и институциональной систем является реализуемый в настоящее время (в 2019 – 2020 гг.) в Самарской области социальный проект «Фабрика будущих профессионалов», направленный на развитие и помощь в трудоустройстве или открытии своего дела для современных женщин. Он служит институциональной площадкой для развития навыков и знаний современного человека, помощи и консультировании в открытии своего дела, в том числе возможность знакомства с инвесторами, предпринимателями и будущими партнерами, или помощь и консультирование по профорientационным проблемам, эффективному трудоустройству на современном рынке труда и построению карьерной траектории.

Социальный проект «Фабрика будущих профессионалов» организован РОО «Союз женщин Самарской области» при поддержке Правительства Самарской области и Фонда президентских грантов Российской Федерации и является бесплатным для женщин-участниц проекта. Его реализация началась в ноябре 2019 года и будет продолжаться до конца 2020 года. Проект направлен на решение актуальной в настоящий момент проблемы развития, совершенствования и получения современных знаний и навыков женщин в условиях инновационных изменений на рынке труда и в сфере занятости населения.

Партнерами проекта являются Правительство Самарской области, Общественная палата Самарской области, Самарская Губернская Дума, Администрация г.о. Самара. Руководителем проекта является депутат Думы г.о. Самара Макушева Светлана Васильевна, кандидат экономических наук, предприниматель, «Женщина года 2017» в номинации «Общественный деятель». Бюджет проекта входит в градацию социальных проектов менее 3 млн руб.

Проект является бесплатным для всех участниц. Реализация проекта проходит на территории г.о. Самара и 4 муниципальных образований Самарской области: п.г.т. Безенчук, г.о. Кинель, г.о. Чапаевск, с. Приволжье.

В качестве спикеров и преподавателей приглашаются руководители крупных компаний Самарской области, преподаватели ведущих университетов, известные блогеры в социальных сетях и представители общественности. В течение реализации проекта происходило освещение мероприятий в социальных сетях, на официальном сайте проекта [12] и давалась реклама в СМИ.

В рамках проекта реализуется проведение следующих видов мероприятий:

- обучающие мероприятия (обучение навыкам профессионального ведения социальных сетей, навыки успешных выступлений и

самопрезентации, позиционирование себя и создание собственного бренда, мероприятия по вопросам работы и учебы в кризисных ситуациях, по вопросам международного общения, развития отдельных навыков: предпринимательских способностей, навыков современного общения в профессиональной среде, постановки голоса для выступлений, повышения эффективности в работе и общении, навыков владения современными ИТ-технологиями),

- просветительские (мероприятия общей направленности: повышение финансовой и юридической грамотности, разъяснение вопросов самозанятости, культурно-просветительские мероприятия),

- консультационные мероприятия (психологические, юридические, финансовые консультации, по вопросам трудоустройства),

- мероприятия практической направленности (развивающие игры из серии игр «Атлас будущих профессий», практикумы по социальному проектированию, проектные воркшопы по социальному предпринимательству).

Проектом предполагается помощь женщинам в трудоустройстве: предложения по современным перспективным вакансиям и консультирование в построении индивидуальной карьерной траектории, а также помощь в открытии своего дела или оформлении самозанятости.

Таким образом, развитие личностных, интеллектуальных и духовных качеств человека и грамотное применение их общественно-экономической действительности способно оказать воздействие не только на место и функционирование человека в экономике и в обществе, но также, при условии приложения к этому достаточных усилий и работы в команде, повлиять на развитие, устройство или структуру самой общественно-экономической системы посредством ведения и реализации новых инновационных, социальных или творческих проектов.

#### Список использованных источников:

1. Атлас новых профессий. Надпрофессиональные навыки. Режим доступа: [http://atlas100.ru/future/crossprofessional\\_skills/](http://atlas100.ru/future/crossprofessional_skills/)

2. Беляев Н.З. Генри Форд. Рабочая политика. Режим доступа: <https://biography.wikireading.ru/285867>

3. В трех региональных университетах открылись точки кипения. Министерство социально-экономического развития и инвестиций Самарской области. Режим доступа: <https://economy.samregion.ru/press-center/sobytiya/v-trekh-samarskikh-universitetakh-otkrylis-tochki-kipeniya/>

4. Вильчинская – Бутенко М.Э. Современные тенденции организации корпоративного досуга за рубежом // Вестник СПбГУКИ. 2012. № 1 (10). С. 109 – 114.

5. Ганбаров А.Т. Старая вместо дипломной работы // Вестник науки и образования. 2019. № 4

6. Кодермятов, Р. Э. К вопросу об образовательных системах и развитии личности / Р. Э. Кодермятов, Н. А. Тумакова, Е. В. Павловская // Молодой ученый. 2015. № 11 (91). С. 1208-1211.

7. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях. Психология: личность и бизнес. Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/lichnostnoe-i-professionalnoe-razvitiie-cheloveka-v-novyh-socialno-ekonomicheskikh-usloviyah>

8. Молодежный форум I-Волга. Официальный сайт. Режим доступа: <https://ivolgaforum.ru/>

9. Сергеева Н.И. Профессионально-личностное саморазвитие как цель профессионального роста педагога // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2-1. Режим доступа: URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=18933>

10. Сообщество Про женщин. Официальный сайт. Режим доступа: <https://pro-women.ru/>

11. Фабрика будущих профессионалов. Официальный сайт. Режим доступа: <https://tobeprofi.ru/>

12. Фонд президентских грантов. Режим доступа: <https://президентскиегранты.рф/public/contest/index>

13. Черепанова Ю. Школа будущего: пять трендов, которые совершат революцию в высшем образовании. 08.07.2020. Режим доступа: <https://yandex.ru/turbo/s/forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/404527-shkola-budushchego-pyat-trendov-kotorye-sovershat-revolyuciyu-v-vysshem>

ББК 331

## **АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

*Е.Е. Корнеева, М.У. Рахимбердинова*

*Восточно-Казахстанский технический университет имени Д. Серикбаева*

В статье раскрыты особенности адаптации персонала в условиях конкурентоспособности. В любой организации сталкиваются с текучкой персонала, потому как у нового сотрудника возникает стресс. Для организации важно, чтобы сотрудник правильно адаптировался. Это напрямую влияет на его трудоспособность. Вопрос трудовой адаптации занимает все более серьезное место в современной кадровой политике

Адаптация персонала – это процесс вхождения новых сотрудников в коллектив, ознакомление их со спецификой работы.

Каждому человеку нужно приспособиться, привыкнуть в определенных ситуациях, то есть пройти адаптацию. Важно, чтобы она проходила максимально комфортно, так как человек должен заглушить все страхи и переживания.

Для этого необходимо проводить различные мероприятия, которые помогают сотруднику приспособиться к новым трудовым условиям и новому для себя коллективу. Обычно новому сотруднику выдают справочную информацию или прикрепляют за ним наставника, который помогает новичку влиться в трудовую активность компании. Благодаря правильной адаптацией это можно пройти быстрее. Ведь это выгодно и для сотрудника и для организации.

Адаптационные мероприятия выгодны работодателю по следующим причинам:

- ощутимо сокращается время привыкания нового сотрудника к своим обязанностям, которое позволяет быстрее выйти на нужный профессиональный уровень. За счет этого повышается и производительность в целом;

- снижается вероятность возникновения серьезных проблем и ошибок;
- в дальнейшем более опытные специалист будут меньше отвлекаться на помощь новичку.

В зависимости от предыдущего опыта можно выделить две адаптационные формы:

- первичную – человек только начал свой трудовой путь;
- вторичную – у человека уже есть опыт работы.

В свою очередь первичную и вторичную форму можно разделить на виды:

- профессиональная. Новичок осваивается, делать первые шаги по своим задачам;
- производственная. Знакомиться с регламентами компании, осваиваться на рабочем месте;
- социальная. Знакомится с коллегами и налаживает с ними общение;
- психофизиологическая. Подстраиваться под новый режим и график работы.

Виды можно использовать каждый по отдельности либо все вместе.

Также можно выделить этапы адаптации:

- подготовительный. Этот этап необходим чтобы познакомить нового сотрудника с компанией, провести экскурсию, рассказать историю организации;

- обучение. Сотруднику объясняют его задачи, знакомят с функционалом организации;

- практические задание. Необходимы, чтобы новичок влился в трудовую деятельность. Вначале как наблюдатель, в дальнейшем уже попробовал сам;

- итоги стажировки. По итогам работы нового сотрудника оценивается его качества и недостатки. Также выносятся решение, полезен ли он для организации.

Крайне чтобы новичок получил позитивный настрой. Он должен получить удовольствие от собственной работы и был доволен организацией в

целом. Если правильно влиять на адаптацию сотрудника, человек на начальном этапе уже поймет, как он будет осваиваться в коллективе. Только в этом случае можно добиться максимальной производительности в самом начале.

Руководители допускают ошибку, игнорируя адаптационные мероприятия, считая их необязательными, тем самым могут вызвать неудобство для человека.

Основные ошибки руководителя:

- не провели экскурсию. Новый сотрудник может заблудиться в коридорах офисов, долго искать туалет или комнату отдыха;

- не познакомили с коллегами. Эта ошибка может вызвать неудобство общения с коллегами, новичка могут игнорировать или сухо с ним разговаривать. Работать в таких условиях крайне неприятно;

- неподготовленное рабочее место приводит к замедлению рабочего процесса;

- сотрудника могут не ознакомить с мотивационной частью, не рассказать про обучение и тренинги, а также о карьерном росте. Ведь если он будет знать о всем этом, у него останется положительное отношение к организации;

- новичка не посвящают в неформальные традиции компании. Ведь опять же он может не прийти на планерку, которая началась за полчаса до начала рабочего дня.

Не следует нового сотрудника перегружать информацией. Постепенно в течение стажировки ему необходимо донести все нюансы рабочего процесса и отношений в рабочем коллективе.

Мотивация – это деятельность, которая направлена на активизацию рабочей силы и каждого сотрудника в организации и стимулирование их эффективной работы для достижения целей, изложенных в планах. Трудовая мотивация является одной из важнейших функций управления. Опыт современных лидеров бизнеса показывает, что они добиваются успеха, если признают людей основным источником эффективного развития организации. В то же время неудачи в реализации их планов часто связаны с отсутствием поддержки со стороны персонала. Часто руководство разрабатывает подробную стратегию и информирует всех сотрудников о причинах, по которым необходимы изменения, но не детализирует, что это означает для каждого сотрудника. Корпоративные планы и заявления топ-менеджеров часто остаются пустыми, красивые слова ничего не значат для сотрудников. И это понятно, потому что исполнители получают зарплату не за выполнение миссии, а за достижение краткосрочных целей и выполнение оперативных планов. Иногда случается, что руководство объявляет, что необходимо сделать, но не объясняет, почему и почему. Между тем, по словам одного руководителя, происходящие изменения: «Это дверь, которая открывается только изнутри».

В условиях инновационной экономики тенденции трансформации общества развиваются за счет процесса обмена и применения знаний как на производстве, так и за его пределами. Ключевая роль отводится использованию потенциала сотрудников для повышения их производительности [1].

Ученые утверждают, что, когда цели сотрудников не противоречат и совпадают с корпоративными целями, компания может достичь значительных результатов, повысив свою репутацию на рынке. Поэтому, чтобы эффективно мотивировать сотрудников на достижение личных и общих целей в компании, необходимо создать систему признания, вознаграждения и компенсации за работу, а также общую благоприятную рабочую среду.

Мотивация является движущей силой для достижения высокого уровня конкурентоспособности продукции. Мотивация позволяет мотивировать сотрудников компании на действия, направленные на повышение качества работы и активацию их творческого потенциала.

К сожалению, недооценка потенциала и интеллектуальных ресурсов людей, работающих в организациях, является существенным недостатком в управлении казахстанскими компаниями. Между тем, человеческий потенциал для большинства национальных компаний является основным и, пожалуй, единственным конкурентным преимуществом на сегодняшний день [2].

Истинные мотивы - это те, которые существуют внутри человека. Суть мотивационного управления заключается в том, чтобы активировать именно те мотивы, которые уже есть у человека. Если сделать какую-то часть награждения переменной, которая зависит от усилий сотрудника, то у человека будут пробуждаться важные мотивы, которые повышают эффективность их деятельности. Но на самом деле это вызывает положительные реакции у одних и беспокойство у других. Поэтому эффективность не всегда будет увеличиваться. Каждый человек, которого мы пытаемся мотивировать, должен быть изучен. То есть, в мотивационном управлении больше не влияния, а исследования: если целью является правильно и эффективно мотивировать, сначала нужно выяснить, с кем предстоит работать, и точно мотивировать цель. Для одних главной причиной будут амбиции, для других - независимость, для других - причина знаний и участия в группе. С другой стороны, вы можете пойти путем отбора. Если рассматривается новая компания, которая только что появилась, то менеджер, может объединить тех людей, которые будут работать на пике своих возможностей, потому что иначе они не смогли бы.

Ключевым моментом является обеспечение позитивного отношения работника к сфере его обязанностей и предлагаемым «правилам игры», что требует культивирования и поощрения адекватного самоопределения работника. Самоопределение означает не только адекватное понимание, но и

осознанное принятие работником нормативных условий его работы и жизни в организации.

Из этих определений ясно, во-первых, что стимул является чем-то внешним для человека. Во-вторых, стимул обладает способностью «раздражать» чувства человека, то есть воздействие на функцию стимула должно находиться в пределах чувствительности человека. Поэтому, в широком смысле, стимул - это такое влияние одного человека на другого, которое мотивирует его на направленное действие, требуемое инициатором воздействия. Если эффект не вызывает определенного действия, этот стимул можно считать неэффективным. Подводя итог: стимул дается человеку кем-то извне.

Мотивация (как процесс): это процесс эмоционального и чувственного сравнения образа своей потребности с изображением внешнего объекта (претендента на предмет потребности). Или мотивация (как механизм) - это внутренний ментальный механизм человека, который обеспечивает распознавание соответствующего объекта потребности и запускает направленное поведение при назначении этого объекта (если оно удовлетворяет потребность). Поэтому, как ни парадоксально, но не совсем корректно говорить о мотивации человека, персонала и т.п. со стороны руководства организации. Можно говорить об организации или управлении мотивацией (мотивационными процессами) человека, персонала и т.д. Мотивация может возникнуть у человека без посторонней помощи.

Корпоративная культура, включающая механизмы управления мотивацией персонала, является гораздо более прочной основой, чем материальные стимулы. Такая организация, например, сможет выжить в трудные кризисные времена, которые вряд ли преуспеют в организации, где основанием интереса к работе сотрудников являются только высокая заработная плата и премии. Кроме того, практический опыт наиболее успешных японских компаний в области кадровой стратегии подтверждает, что корпоративная культура и ценности гораздо важнее, чем материальные вознаграждения и другие стимулы [2].

Наиболее распространенная модель мотивации имеет три элемента:

1. потребности, то есть желания, стремления к определенным результатам. Люди испытывают потребность в таких вещах, как одежда, дом, личный автомобиль и т.д., а также в «неосязаемых» вещах, таких как чувство уважения, возможность профессионального роста и т.д.;

2. целенаправленное поведение: стремясь удовлетворить свои потребности, люди выбирают линию преднамеренного поведения. Работа в компании является одной из форм целенаправленного поведения. Попытки подняться на лидирующую позицию - еще один тип преднамеренного поведения, направленного на удовлетворение потребностей в признании;

3. удовлетворение потребностей: отражает позитивное чувство облегчения и комфорта, которое человек испытывает, когда его желание исполняется.

Мотивация, анализируемая как процесс, может быть представлена в виде ряда последовательных этапов:

1 этап: появление потребностей – человек чувствует, что чего-то не хватает, решает принять меры;

2 этап: поиск путей устранения потребностей, определение областей деятельности, как именно и каким образом можно удовлетворить потребность;

3 этап: определение целей (направлений) действий. В соответствии с направлением и силой проявления мотивов человек фиксирует, что и какими средствами он должен сделать, чего достичь, что получить, чтобы удовлетворить потребность;

4 этап: реализация проекта, то есть затраты на реализацию проекта, что позволяет реализовать их. В то же время может происходить корректировка целей, поскольку цели и потребности могут меняться в ходе осуществления действий;

5 этап: получение награды за действие. Когда работа выполнена, человек получает то, что он может использовать для удовлетворения потребностей, или то, что он может обменять на то, что он хочет. Здесь показано, в какой степени выполнение действий обеспечило желаемый результат. В зависимости от этого происходит ослабление или сохранение, или повышение мотивации к работе;

6 этап: устранение потребности - человек перестает работать до тех пор, пока не возникнет новая потребность, или продолжит искать возможности и примет меры по ее устранению [3].

Существенным фактором является то, что процесс мотивации является переменным, и его природа зависит от потребностей, которые его инициируют. При этом сами потребности находятся в сложном динамическом взаимодействии, часто противоречащем друг другу или, наоборот, усиливающим действия индивидуальных потребностей.

Другим важным фактором, который делает мотивационный процесс каждого индивида уникальным, является различие в мотивационных структурах индивидов, разная степень влияния одних и тех же стимулов, разная степень зависимости одних мотивов от других. У некоторых людей желание достичь результатов может быть очень сильным, у других оно может быть относительно слабым. Так что этот мотив будет по-разному влиять на поведение людей.

Благоприятные оценки проделанной работы (положительное подкрепление) повышают самооценку, мотивируют работу, усиливают творческую инициативу. Стимуляция внушает веру в человека в себя, в его потенциал, способности, дает надежду на успешное выполнение новых задач,

что усиливает желание работать наилучшим образом. Позитивное подкрепление формирует отношение, при котором работник стремится к такому поведению, выполнению таких задач, к такой качественной работе, которая оправдывает его ожидание справедливого вознаграждения. В то же время он, безусловно, избегает таких действий, которые могут привести к неприятным последствиям. Человеческие потребности хорошо изучены и представлены различными мотивационными теориями, которые отражают универсальность и неоднозначность этого процесса.

Определение потребности в работниках, согласно стратегии предприятия:

- анализ рынка труда и управление занятостью;
- подбор и адаптация персонала;
- профессиональное планирование карьеры сотрудников предприятия, их профессиональный и административный рост;
- обеспечение оптимальных условий труда, в том числе благоприятной для каждого человека социально-психологической атмосферы;
- организация производственных процессов, анализ затрат и результатов труда, установление необходимых соотношений между количеством оборудования и численностью персонала различных групп;
- управление производительностью труда;
- разработка систем мотивации эффективной деятельности;
- обоснование структуры доходов, степени их дифференциации, проектирование систем оплаты труда;
- организация изобретательской и рационализаторской деятельности;
- участие в проведении переговоров об оплате труда между представителями работодателей и работников;
- разработка и практическая реализация социальной политики предприятия;
- профилактика и ликвидация конфликтов.

Объем работ по каждому из этих направлений зависит от размеров предприятия, характеристик производимой продукции, ситуации на рынке труда, квалификации персонала, степени автоматизации производства, социально-психологической обстановки на предприятии и за его пределами, и целым рядом других факторов. Для обеспечения эффективной работы персонала необходимо создать атмосферу конструктивного сотрудничества, в которой каждый член команды заинтересован в полной реализации своих навыков. Создание такой социально-психологической атмосферы является наиболее сложной задачей управления персоналом. Это решается на основе разработки систем мотивации, объективной оценки результатов работы, выбора стиля управления, соответствующего конкретной ситуации [3]. Есть несколько факторов, которые влияют на людей в организации. Прежде всего, это иерархическая структура организации, где основные средства воздействия: взаимоотношения власти и подчинения, давление на человека

сверху посредством принуждения, распределения материальных благ. Культура также имеет большое значение (производимые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регулируют действия личности, заставляют человека вести себя таким образом, а не иначе без видимого принуждения).

Рынок также играет особую роль как сеть отношений, основанных на продаже товаров и услуг, отношений собственности, реализации интересов продавца и покупателя.

Поэтому, какому из конкретных факторов отдается приоритет, именно таким формируется имидж экономической ситуации и организации. В зависимости от размера компании, состав подразделений меняется. В небольших организациях один блок может выполнять функции нескольких подсистем, а в крупных компаниях функции каждой подсистемы обычно выполняются отдельным блоком. Цикл управления включает в себя все основные функции управления: планирование, организация, регулирование, контроль.

Также можно выделить мотивационные методы:

- административный аспект мотивации заключается в регулировании труда, стремлении улучшить организацию труда, укрепить трудовую дисциплину, в разработке и применении различных систем административных взысканий и стимулов;

- экономический аспект заключается в разработке и применении систем материального стимулирования, направленных на адекватное вознаграждение;

- социальный аспект мотивации трудовой деятельности учитывает тот факт, что человек в процессе работы входит в определенную команду, испытывает чувство принадлежности и участия, нуждается в признании своей работы и ее результатов семьей, группой и обществом;

- психологический аспект – это учет в процессе мотивации разнообразных и уникальных индивидуальных особенностей человека, его потребностей, ценностей, ожиданий и т.д. [4].

Список использованной литературы:

1. Колосова Р. П., Василюк Т. Н., Артамонова М. В., Луданик М. В. Экономика персонала: Учебник.: Инфра-М, 2010. - 446 с.

2. Практический В. Р. Практический менеджмент персонала.: Юристъ, 2011. - 177 с.

3. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия.: Дело, 2013. - 38 с.

4. Кретьова Н.Н. Формирование стратегии развития сотрудников отдела маркетинга [Текст] / Н.Н. Кретьова, А.В. Кузнецова // Экономинфо. - 2014. - № 1. - С. 62-64.

5. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 400 с.

6. Белкин В. Мотивы и стимулы труда / В. Белкин, Н. Белкина // Социальная защита. – 2017. - №7. – С. 44-47.

7. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Т.А. Комиссарова. – М.: Дело, 2016. – 312 с.

УДК 331.08

## **О ПРАВОМЕРНОСТИ ВЫДАЧИ ДОКУМЕНТОВ СОТРУДНИКАМ**

*М.А. Латынцева*

*Сибирский университет потребительской кооперации (СибУПК),  
г. Новосибирск*

В данной работе приведен перечень документов, которые выдаются сотрудникам при увольнении, по заявлению сотрудника или должны выдаваться без заявления сотрудника. Даны ссылки на нормативные акты, утверждающие формы данных документов. Обозначены сроки выдачи документов. Приведены факторы, обуславливающие перевод кадровых документов в электронный формат. Представлены данные опроса исследовательского центра Superjob.ru о готовности граждан РФ к переходу на электронные персональные документы.

Документы играют большую роль в жизни общества. В каждой сфере нашей жизни есть документы. «Documentum» с латинского – «доказательство». В словаре С.И. Ожегова приводятся следующие значения документа: 1) деловая бумага, подтверждающая какой-нибудь факт или право на что-нибудь; 2) удостоверение, официальная бумага, свидетельствующие о личности предъявителя; 3) письменное свидетельство о каких-н. исторических событиях, фактах [1].

Бухгалтерия работает с документами, подходящими под все три определения. Одни поступают от контрагентов, другие от сотрудников, многие организация создает сама для внутреннего или внешнего пользования.

Большинство организаций в той или иной степени уже перешли на электронный документооборот. Клепанова Ю. И. и Брюхова О.Ю. выделяют ряд факторов обуславливающих перевод кадрового документооборота в электронный формат: «Во-первых, это активное внедрение и использование информационных технологий во всех сферах профессиональной деятельности. Во-вторых, объемы кадровых документов в бумажном виде сегодня, по оценкам работодателей, достигают критического значения и электронная трансформация традиционной системы кадрового делопроизводства становится насущной потребностью. В-третьих, нестандартные формы занятости (дистанционная работа, фриланс и т.д.) неизбежно влекут за собой и изменения

в документировании социально-трудовых отношений с отдельными категориями работников» [2].

Отдельным фактором выделим результаты исследования общественного мнения граждан РФ об использовании электронных документов. Исследовательский центр портала Superjob.ru выяснил, что 45 % опрошенных экономически активного населения поддерживает инициативу Правительства РФ о переходе на электронные документы с сохранением бумажных аналогов. Полностью отказаться от бумажных документов готовы 16%; 28% считают вводить электронные документы не целесообразно; 11% опрошенных затруднились ответить [3].

Несмотря на электронный документооборот, согласно трудовому законодательству РФ, сотрудникам необходимо выдавать различные выписки из отчетов, справки. Документы для выдачи сотрудникам можно разделить на три вида:

1. к выдачи без заявления сотрудника
2. к выдачи по заявлению сотрудника
3. при увольнении.

Без заявления сотрудника следует выдавать документы, представленные в таблице 1.

Таблица 1

Документы к выдачи без заявления сотрудника

Документ	Форма документа	Сроки выдачи
Справка о доходах	2-НДФЛ, справка о доходах или форма утвержденная организацией	Не позднее первого марта следующего года или по требованию сотрудника
Расчетный листок	Форма, утвержденная организацией	Один раз в месяц (ст.136 ТК РФ)

В текущем году в справку по форме 2-НДФЛ работодатель в налоговую инспекцию отдельно не предоставляет. Бывшая справка 2-НДФЛ теперь называется «Справка о доходах и суммах налога физического лица» и идет в качестве приложения к отчету 6-НДФЛ. Данную справку и выдаем сотрудникам. Ее заполнение регламентировано Приказом ФНС от 15.10.2020 № ЕД-7-11/753 [3].

По заявлению сотрудника необходимо выдавать документы, приведенные в таблице 2.

## Документы к выдаче по заявлению сотрудника

Документ	Форма документа	Сроки выдачи
Трудовая книжка, ее копия, выписка из трудовой книжки	Форма утверждена постановлением Правительства от 16.04.2003 № 225	В течение трех рабочих дней
Сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р	Форма утверждена приказом Минтруда от 20.01.2020	
Копия приказа о приеме на работу	Унифицированная форма № Т-1 или № Т-1а или форма разработанная организацией, согласно п.2 ст. 9 Закона о бухгалтерском учете от 06.12.2011 № 402-ФЗ	
Копия приказа о переводе	Унифицированная форма № Т-5 или № Т-5а или форма разработанная организацией, согласно п.2 ст. 9 Закона о бухгалтерском учете от 06.12.2011 № 402-ФЗ	
Копия приказа об увольнении	Унифицированная форма № Т-8 или № Т-8а или форма разработанная организацией, согласно п.2 ст. 9 Закона о бухгалтерском учете от 06.12.2011 № 402-ФЗ	В течение трех рабочих дней
Прочие документы, связанные с работой	Форма произвольная, утверждается организацией.	
Выписка из СЗВ-М	Форма, утвержденная постановлением Правления ПФР от 01.02.2016 № 83п	В течение пяти календарных дней
Копия раздела три Расчета по страховым взносам	Форма, утвержденная приказом ФНС от 10.10.2016 № ММВ-7-11/551	
Копия СЗВ-СТАЖ	Форма, утвержденная постановлением Правления ПФР от 06.12.2018 № 507п	

Отметим, что сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р выдаются сотрудникам, перешедшем на электронные трудовые книжки.

К прочим документам, связанным с работой, выдающимся в течении трех рабочих дней, можно отнести справки о доходах для получения жилищных субсидий, о среднем заработке и т.д. (рис.1).

Справка о доходах для получения жилищных субсидий
Справка сотруднику, выходящему на пенсию, о среднемесечном заработке
Справка об особом характере работы или условиях труда для досрочной пенсии
Справка о заработке за последние три месяца для органов соцзащиты населения
Справка с места работы для получения визы
Справка о среднем заработке для оплаты допущка за счет бюджета

Рис. 1 Примеры видов справок для выдачи сотрудникам

Существует ряд документов, которые организация обязана выдать сотруднику при увольнении. В последний рабочий день сотруднику даются: бумажная трудовая книжка с записью об увольнении; сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р; справка о сумме заработка; выписка из СЗВ-М; копия раздела 3 расчета по страховым взносам; форма СЗВ-СТАЖ (таблица 3).

Таблица 3

Документы к выдаче сотруднику при увольнении

Документ	Форма документа	Сроки выдачи
Бумажная трудовая книжка (с записью об увольнении)	Форма, утвержденная постановлением Правительства от 16.04.2003 № 225	Последний рабочий день
Сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р (Сотрудникам, которые перешли на электронные трудовые книжки)	Форма, утвержденная приказом Минтруда от 20.01.2020 № 23н. Действует с 07.03.2020	
Справка о сумме заработка	Форма, утвержденная приказом Минтруда от 30.04.2013 № 182н	
Выписка из СЗВ-М	Форма, утвержденная постановлением Правления ПФР от 01.02.2016 № 83п	

Копия раздела три Расчета по страховым взносам	Форма утвержденная приказом ФНС от 18.09.2019 № ММВ-7-11/470	
Форма СЗВ-СТАЖ	Форма, утвержденная постановлением Правления ПФР от 06.12.2018 № 507п	
Уведомление, если в день увольнения выдать какие-либо документы невозможно.	Форма произвольная.	
Уведомление при сокращении штата	Форма произвольная	Минимум за два месяца до сокращения
Предложение другой работы при сокращении штата	Форма произвольная	
Справка для пособия по безработице	Форма регионального центра занятости или рекомендованная Минтруда или разработанная организацией	В течение трех рабочих дней (ст.62 ТК РФ)

Если в день увольнения трудовую книжку выдать невозможно, то сотруднику в произвольной форме по почте с описью вложения, отправляются уведомление.

Кадровые документы обеспечивают функции управления персоналом организации и регулируют трудовые отношения с персоналом, учитывая их права и интересы. Не всегда сотрудники осведомлены о том, какие документы они имеют права затребовать у работодателя. Рекомендуем ознакомить сотрудников с приведенными в статье документами, их формами, сроками и условиями выдачи.

Соблюдение правил и сроков выдачи документов сотрудникам поможет бухгалтеру в ведении документооборота и избежать штрафов.

#### Список использованной литературы:

1. Ожегов С.И. Толковый словарь [Электронный ресурс]. – URL: <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=6880> (дата обращения 18.11.2020).
2. Клепалова Ю.И., Брюхова О.Ю. Переход на электронные кадровые документы: реалии и перспективы // Трудовое право и право социального обеспечения- №6 – 2020- С.-532-535.
3. Электронный портал Superjob.ru [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/> (дата обращения 12.04.2021)
4. Бухгалтерия.ру [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.buhgalteria.ru/article/vmesto-2-ndfl-vydaem-rabotnikam-novuyu-spravku-iz-formy-6-ndfl/> (дата обращения 08.04.2021)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) [Электронный ресурс]. – URL:

[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/a302936f3dc61c4dbbf9969d5a5f370e2b846e32/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a302936f3dc61c4dbbf9969d5a5f370e2b846e32/) (дата обращения 18.11.2020).

6. Журнал Главбух [Электронный ресурс]. – URL <https://www.glavbukh.ru/> (дата обращения 18.11.2020)

УДК 33

## **К ВОПРОСУ СОЗДАНИЯ СЛУЖБЫ МАРКЕТИНГА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

*Л. С. Макарова*

*Брестский государственный университет им. А. С. Пушкина*

На современном этапе развития экономики Республики Беларусь актуальной становится проблема формирования рациональной структуры маркетинга на предприятиях. Формирование службы маркетинга должно осуществляться на основе разработанного алгоритма.

В основе эффективного ведения производства лежат современные подходы и методы хозяйствования, поэтому невозможно в рыночных условиях осуществлять хозяйственную деятельность без организованных соответствующим образом маркетинговых мероприятий.

В процессе формирования организационной базы маркетинговой деятельности на предприятии необходимо последовательно ответить на следующие вопросы: кто и в каком объеме должен выполнять функции маркетинговой деятельности, то есть, каким должно быть распределение функций между собственными подразделениями предприятия и внешними исследователями; как маркетинговая деятельность должна «вписываться» в организационную структуру предприятия, то есть, как происходит подчинение отделу маркетинговой деятельности и как она связана и взаимодействует с другими подразделениями; какой должна быть организация собственно отдела маркетинговой деятельности, то есть структурные единицы и с какими функциями следует создавать в рамках отдела маркетинга.

В условиях распространения кризисных явлений на современном этапе развития экономики Республики Беларусь актуальной становится проблема формирования рациональной структуры маркетинга на предприятиях.

Маркетинговые исследования мясоперерабатывающих предприятий позволяют разработать стратегии для отдельных сегментов рынка на основании данных о конъюнктуре каждого отдельного рынка; установить финансовые цели на основании прогноза продажной цены товара; разработать стратегию коммуникации и мероприятия по продвижению товара на рынки, установить перспективные цели и разработать стратегию развития предприятия.

Для получения максимального эффекта от маркетинговой деятельности в мясоперерабатывающих предприятиях рекомендуется осуществить

реорганизацию существующих структурных единиц, которые выполняют на предприятии те или иные маркетинговые функции, и создать новые, организация которых базировалась бы на принципах ориентации на рынок и потребителя.

Маркетинговая деятельность на предприятии должна обеспечить: надежную, достоверную и своевременную информацию о конъюнктуре рынка,

структуру и динамику конкретного спроса, наличие информации о вкусах и предпочтениях покупателей, ценовую ситуацию, то есть информацию о внешних условиях функционирования предприятия. Такая информация должна дать ответы предприятию, какую продукцию производить, в каком количестве и где и кому выгоднее реализовать произведенную продукцию.

Именно поэтому в современных условиях важное значение приобретает необходимость создания службы маркетинга на предприятии, основными задачами которой должны быть: комплексное изучение рынка и перспектив его развития, приспособления производства к требованиям потребителя; изучение деятельности конкурентов, стратегии и тактики их воздействия на покупателей (реклама, ценовая политика, другие методы конкурентной борьбы) четкая организация производства, привлечения к ней научно-исследовательских учреждений [1].

Формирование службы маркетинга должно осуществляться на основе разработанного алгоритма: анализ существующей структуры управления предприятия, в том числе структурных элементов, которые занимаются маркетинговой деятельностью; разработка и построение структуры управления маркетингом; подбор специалистов по маркетингу необходимой квалификации; распределение обязанностей, прав и ответственности в системе управления маркетингом; создание условий для результативной работы сотрудников маркетинговых подразделений; организация эффективного взаимодействия службы маркетинга с другими отделами [1].

Сотрудники службы маркетинга должны уметь выбирать выгодные рынки, анализировать рыночную ситуацию, готовить рекомендации и рекламные сообщения о выпуске нового вида продукции и прогнозировать рынки, разрабатывать стратегию, тактику торговли, обеспечивать основные требования к ассортименту, определять ценовую и сбытовую политику хозяйства и контролировать ее осуществление.

Система маркетинга должна охватывать такие составные части, как заготовка, хранение, транспортировка, производство, оптовая и розничная торговля. Конкуренция и другие принципы функционирования рыночных отношений обуславливают необходимость расширения и существенного улучшения работы каждой составной части системы маркетинга на основе внедрения достижений науки и передового опыта.

Маркетинговая деятельность на предприятии должна начинаться с формулирования маркетинговой стратегии, поскольку она обеспечивает обоснование рыночной направленности предприятия. При этом следует учитывать особенности рынка, что приводит к колебаниям спроса и, соответственно, к сезонным колебаниям цен; наличие большого количества производителей аналогичной продукции порождает уровень конкуренции, высокую ценовую цикличность на продукцию.

Формирование службы маркетинга на предприятии имеет важное значение, но более важным в данном случае является обеспечение данной системы высококвалифицированным персоналом. Данная необходимость обуславливает другую – создание действующей системы привлечения и отбора маркетингового персонала, которая предусматривает все необходимые для организации квалификационные требования в соответствии с поставленными целями, поиск специалистов и их быструю адаптацию на новом рабочем месте.

Стоит отметить, что после того, как маркетинговый персонал набран, необходимо организовать работу в службе, обеспечить налаживание внутренних взаимоотношений как внутри службы маркетинга, так и с другими отделами предприятия. Эффективность работы всей команды зависит от того, насколько хорошо подготовленные специалисты и насколько развиты внутриорганизационные отношения.

#### Литература:

1. Михарева, В.А. Прикладной маркетинг: учеб. пособие / В.А. Михарева. – Минск : Выш. шк., 2007. – 431 с.

ББК 65.291.6 (045)

### **ОЦЕНКА УРОВНЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Л.Г. Миляева*

*Бийский технологический институт АлтГТУ*

В статье акцентированы концептуальные моменты диагностики кадровой безопасности предприятия. Обоснованы ключевые индикаторы кадровой безопасности предприятия (лояльность персонала, конкурентоспособность наемных работников, адекватность кадровой политики); описан и проиллюстрирован подход к формированию их описательных градаций. Представлена методика диагностики уровня кадровой безопасности предприятия; отмечены ее отличительные особенности (простота, универсальный характер, наглядность представления результатов, возможность использования для мониторинга индикаторов КБ), обосновывающие правомерность ее тиражирования в профильных изданиях.

Важнейшей социально-экономической проблемой российской экономики была и остается проблема диагностики и управления кадровой безопасностью (КБ) предприятий. Представляется, что ее актуальность и злободневность в последние годы существенно повысились, обусловив

настоятельную потребность в разработке профильного методического инструментария.

Подчеркнем, что основным недостатком известных методик оценки кадровой безопасности выступает несогласованность теоретико-методологической основы и предложенного алгоритма оценки исследуемой дефиниции (КБ), обуславливающая высокую степень формализации и низкий уровень надежности (адекватности) получаемых результатов. Кроме того, по результатам критического анализа профильной литературы [1-6] правомерно заключить, что все еще не достигнуто единства мнений ученых относительно трактовки дефиниции «кадровая безопасность предприятия». По мнению одних исследователей КБ – состояние защищенности, по мнению других – комплекс мер по предотвращению и устранению кадровых угроз и рисков, по утверждению третьих – многоуровневая система социально-трудовых отношений; согласно позиции четвертых – генеральное направление кадровой работы и т.д.

В контексте последнего из отмеченных обстоятельств, а также в соответствии с негласными правилами научного этикета, необходимо акцентировать ключевые концептуальные моменты диагностики и управления кадровой безопасностью предприятий, отражающие авторскую позицию [7]:

1. Сущность кадровой безопасности – состояние защищенности, обеспечивающее благополучность предприятия и персонала.

2. Объекты кадровой безопасности – предприятие, персонал (наемные работники предприятия).

3. Субъекты кадровой безопасности – персонал, система управления персоналом.

4. Предмет кадровой безопасности – внутренние и внешние риски и угрозы, как со стороны персонала, так и персоналу предприятия, которые условимся для лаконичности именовать кадровыми угрозами.

5. Индикаторы кадровой безопасности – достаточная лояльность персонала, необходимая конкурентоспособность наемных работников (персонала), адекватная кадровая политика.

Профильная методика должна основываться на выделении пяти уровней КБ, сопряженных с различной степенью кадровых угроз и, соответственно, обеспечивающих различную степень благополучности предприятия и персонала:

1) *высокого уровня* КБ, символизирующего полное отсутствие кадрового риска, а, следовательно, абсолютную защищенность;

2) *уровня выше среднего* КБ, сопряженного с незначительным (малоощутимым) кадровым риском и, соответственно, с достаточной защищенностью;

3) *среднего уровня* КБ, обеспеченного средним кадровым риском и обеспечивающего среднее состояние защищенности предприятия и персонала;

4) *уровня ниже среднего* КБ, обусловленного ощутимым (выше среднего) кадровым риском и обеспечивающего невысокое (ниже среднего) состояние защищенности;

5) *низкого уровня* КБ, символизирующего высокую степень реализации кадровых угроз и, соответственно, низкую степень защищенности.

Ключевым этапом методики является разработка Анкеты, предназначенной для сбора первичной информации по диагностике кадровой безопасности (далее – Анкеты КБ). По каждому индикатору КБ предлагается пять вариантов ответа, для удобства обозначенных буквенной символикой (А, Б, В, Г, Д), адекватных уровневым градациям кадровой безопасности и фиксированным балльным оценкам:

- А – высокий уровень (5 баллов);
- Б – уровень выше среднего (4 баллов);
- В – средний уровень (3 баллов);
- Г – уровень ниже среднего (2 балла);
- Д – низкий уровень (1 балл).

Подход, используемый для описания (формирования) уровневых градаций индикаторов КБ, представляется целесообразным проиллюстрировать на примере конкурентоспособности наемных работников.

**А.** *Все* качественные характеристики *всех* наемных работников предприятия (уровень образования и квалификации, профессиональная компетентность, профессиональный стаж, возраст, состояние здоровья, дополнительные профессиональные навыки), оптимально соответствуют требованиям производственного потенциала рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей, то есть, являются «эталонными».

**Б.** Уровень образования и квалификации *всех* наемных работников предприятия *полностью соответствуют* требованиям производственного потенциала рабочих мест. Стаж работы по специальности, возраст, состояние здоровья *подавляющего большинства* персонала *полностью соответствуют* требованиям производственного потенциала рабочих мест, *небольшой части* наемных работников – незначительно отличаются от «эталонных» параметров. *Большинство* наемных работников имеют дополнительные профессиональные навыки, соответствующие субъективным предпочтениям работодателей.

**В.** Уровень образования и квалификации *большинства* наемных работников предприятия *полностью соответствуют* требованиям производственного потенциала рабочих мест. Стаж работы по специальности, возраст, состояние здоровья *большинства* персонала *незначительно отличаются* от «эталонных» параметров. *Большинство*

наемных работников имеют дополнительные профессиональные навыки, *незначительно отличающиеся* от субъективных предпочтений работодателей.

Г. Уровень образования и квалификации *большинства* наемных работников предприятия *незначительно отличаются* от требований производственного потенциала рабочих мест. Стаж работы по специальности, возраст, состояние здоровья *подавляющего большинства* персонала *отличаются* от «эталонных» параметров. *Большинство* наемных работников имеют дополнительные профессиональные навыки, *значительно отличающиеся* от субъективных предпочтений работодателей.

Д. *Все* качественные характеристики *всех* наемных работников предприятия (уровень образования и квалификации, профессиональная компетентность, профессиональный стаж, возраст, состояние здоровья, дополнительные профессиональные навыки), в той или иной степени отличаются от «эталонных».

Принцип заполнения Анкеты КБ сводится к тому, что респондент должен отметить вариант градации (А, Б, В, Г, Д), по его мнению, наиболее соответствующий сложившейся на предприятии ситуации. Если респондент затрудняется между выбором соседних градаций, он должен отметить обе. Представляется, что оценка комбинированной градации А-Б составит 4,5 балла; комбинированной градации Б-В – 3,5 балла; градации В-Г – 2,5 балла; комбинированной градации Г-Д – 1,5 балла.

Расчет частных уровней кадровой безопасности выполняется по формуле:

$$y_i^{KB} = \frac{CB_i^{KB}}{B^{MAX}} = \frac{CB_i^{KB}}{5},$$

где  $CB_i^{KB}$  – средняя балльная оценка  $i$ -го индикатора кадровой безопасности;

$B^{MAX}$  – максимальная балльная оценка индикатора кадровой безопасности.

Очевидно, что интегральный уровень кадровой безопасности ( $y^{KB}$ ) представляет средневзвешенную величину частных уровней, отражающих достигнутое состояние основных индикаторов:

$$y^{KB} = \sum_{i=1}^n y_i^{KB} \times d_i^{KB} = y^{ЛП} \times d^{ЛП} + y^{КНР} \times d^{КНР} + y^{КП} \times d^{КП},$$

где  $y_i^{KB}$  – частные уровни кадровой безопасности предприятия ( $y^{ЛП}$  – уровень лояльности персонала;  $y^{КНР}$  – уровень конкурентоспособности наемных работников;  $y^{КП}$  – уровень адекватности кадровой политики предприятия);

$d_i^{KB}$  – относительная значимость параметров (индикаторов) кадровой безопасности, определяющих частные уровни ( $d^{ЛП}$  – лояльности персонала;

$d^{KHP}$  – конкурентоспособности наемных работников;  $d^{KI}$  – адекватности кадровой политики предприятия).

По мнению большинства исследователей данной социально-экономической проблемы вертикаль приоритетности индикаторов кадровой безопасности выглядит следующим образом:

- 1) лояльность персонала ( $d^{III} \approx 0,50$ );
- 2) конкурентоспособность наемных работников ( $d^{KHP} \approx 0,27$ );
- 3) адекватность кадровой политики ( $d^{KI} \approx 0,23$ ).

В заключение необходимо подчеркнуть, что представленная методика весной 2020 года успешно прошла пилотную апробацию, полностью подтвердив адекватность своему предназначению. Представляется, что отличительные особенности методики (простота, универсальный характер, наглядность представления результатов, возможность использования для мониторинга индикаторов КБ) обосновывают правомерность ее тиражирования в профильных изданиях.

#### Список использованной литературы:

1. Кузнецова Н.В. Понятийный анализ кадровой безопасности // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2011. № 4. С. 22.
2. Сафиуллина А.И. Современные подходы к определению понятия «кадровая безопасность» // Научный электронный журнал Меридиан. 2020. № 1(35). С.102–104.
3. Миляева Л.Г. Теоретико-методические и прикладные аспекты диагностики и управления кадровой безопасностью предприятий: монография. – М.: РУСАЙНС, 2020.
4. Фурсов В.А., Лазарева Н.В., Куш Е.Н., Аветова К.Г. Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 4-2. С.270–276.
5. Разберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцев Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2005. С. 39.
6. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 2006. С.289.
7. Миляева Л.Г. Теоретико-методические аспекты экспресс-диагностики кадровой безопасности предприятия // Экономика Профессия Бизнес. 2020. № 3. С. 59–66.

## УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

*А.В. Попов*

*АлтГТУ им И.И. Ползунова, г. Барнаул*

Рассматривается система мотивации персонала и повышение конкурентоспособности предприятий, управление системой стимулирования и оплатой труда.

В современном мире одним из наиболее значимых и важных ресурсов организации является человек. Со времени появления школы человеческих отношений, человек стал рассматриваться не просто как бездушное орудие для создания и производства товаров, а как личность, как важнейший фактор производства и успешного функционирования организации.

Основной особенностью управления персоналом в настоящее время является возрастающая роль личности работника. Люди, работающие в современных организациях, достаточно образованны и амбициозны, поэтому и мотивы их трудовой деятельности сложны и трудны для воздействия и требуют особого внимания со стороны руководства. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация. В процессе трудовой деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых обязанностей.

Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представить в виде ряда последовательных этапов (рисунок 1).



Рис. 1. Схема мотивационного процесса

Первый этап - возникновение потребностей. Человек ощущает, что ему чего-то не хватает, решает предпринять какие-то действия.

Второй этап - поиск путей устранения потребностей, определение направлений действий, как именно и какими средствами можно удовлетворить потребность.

Третий этап - определение целей (направлений) действия. В соответствии с направленностью и силой проявления мотивов человек фиксирует, что и какими средствами он должен сделать, чего добиться, что получить, для того чтобы удовлетворить потребность.

Четвертый этап - осуществление действия, т.е. затрата усилий для осуществления действия, позволяющего осуществить потребность. При этом может происходить корректировка целей, поскольку цели и потребности могут претерпеть изменение в процессе осуществления действий.

Пятый этап - получение вознаграждения за осуществление действия. Проведя необходимую работу, человек получает то, что он может использовать для удовлетворения потребности, либо то, что он может обменять на желаемое для него. Здесь выявляется, насколько выполнение действий обеспечило желаемый результат. В зависимости от этого происходит либо ослабление, либо сохранение, либо же усиление мотивации к деятельности.

Шестой этап - устранение потребности. Человек или прекращает деятельность до возникновения новой потребности, или продолжает искать возможности и осуществлять действия по устранению потребности.

Характеризуя основные действенные элементы процесса мотивации, следует определить потребность как то, что возникает и находится внутри человека, что достаточно общее для разных людей, но в то же время имеет определенное индивидуальное проявление у каждого человека.

Мотивированный сотрудник - тот, который внутренне нуждается в рабочем процессе, привязан к нему, получает не только стабильную и высокую заработную плату, но и настоящее удовольствие от работы, постоянно совершенствуется, тем самым продвигая к росту свою организацию.

Классификация методов мотивации труда представлена на рисунке 2.



Рис.2. Классификация методов мотивации

Рассмотрим подробнее, что можно отнести к каждой из классификационных групп.

1) Экономические методы мотивации основываются на том, что люди в результате их применения получают определенные выгоды (прямые или косвенные), повышающие их благосостояние. С помощью данной группы методов осуществляется материальное стимулирование коллективов и отдельных работников.

Формами прямой экономической мотивации являются: основная оплата труда (денежный измеритель стоимости рабочей силы); дополнительная оплата труда (с учетом сложности и квалификации труда, совмещения профессий, сверхнормативной работы, социальных гарантий предприятия); вознаграждение (определяет индивидуальный вклад работников в конечные результаты производства в конкретные периоды); премия (связывает результаты труда каждого структурного подразделения организации и работника с главным критерием успешной деятельности предприятия прибылью), различные виды выплат (например, оплата проезда к месту работы и по городу; прогрессивные выплаты за выслугу лет; выплаты при выходе работника на пенсию и т.д.).

Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия.

Формами косвенной экономической мотивацией являются: предоставление в пользование служебного автомобиля; пользование социальными учреждениями организации; пользование домами отдыха, детскими оздоровительными лагерями (для детей сотрудников) по льготным путевкам; предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных учреждениях и т.д.

2) К организационным методам мотивации относятся: мотивация целями (интересные цели); мотивация обогащением содержания работы (предоставление интересной, разнообразной и социально значимой работы, с широкими перспективами профессионального и должностного роста, повышающими самостоятельность и ответственность работника); мотивация участием в делах фирмы (предоставление работникам права голоса при решении ряда проблем, вовлечение их в процесс коллективного творчества, реальное делегирование им прав и ответственности).

3) Морально-психологические методы мотивации включают следующие основные элементы:

– создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за причастность к порученной работе, личную ответственность за ее результаты.

– обеспечение возможности каждому на своем рабочем месте показать свои способности, лучше справиться с заданием, ощутить собственную значимость.

– высокая оценка, которая может быть личной и публичной. Суть личной оценки состоит в том, что особо отличившиеся работники упоминаются в специальных докладах руководству организации, представляются ему, персонально поздравляются администрацией по случаю праздников и семейных дат. Публичная оценка предполагает возможность объявления благодарности, награждения ценными подарками, почетными грамотами, нагрудными значками, занесения в Книгу почета и на Доску почета, присвоения почетных званий, званий лучших по профессии и прочее.

Цель мотивации - формирование комплекса условий, побуждающих сотрудников к осуществлению действий, направленных на достижение их личных целей, так и целей организации с максимальным эффектом.

Систему мотивации рассмотрим на примере работников ПАО «НК «Роснефть»-Алтайнефтепродукт», которую можно условно разделить на 3 составляющие: материальная мотивация, косвенно-материальная мотивация и нематериальная мотивация.

Единые принципы оплаты труда, системы премирования и стимулирования работников к повышению производительности труда, правила формирования и распределения премиальных фондов установлены в Положении «Об оплате труда работников Общества».

В Обществе установлена повременно-премиальная система оплаты труда, основанная на системе дифференциации заработной платы работников различных категорий с учетом производственной направленности Общества в целом и характера выполняемых работ конкретными структурными подразделениями.

В целях усиления материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном исполнении своих должностных обязанностей и достижения наилучших конечных результатов труда в Обществе действует система премирования, предусматривающая премии, входящие в систему оплаты труда и премии, не входящие в систему оплаты труда.

Системой премирования предусмотрена возможность выплаты следующих видов премий, входящих в систему оплаты труда:

1) Ежемесячное премирование административно-управленческого персонала осуществляется по итогам работы за месяц, предшествующий текущему месяцу. Целевой размер ежемесячной премии зависит от занимаемой работником должности и составляет: для руководителей верхнего звена - согласно условиям трудового договора, для остальных

работников административно - управленческого персонала – 30%. Итоговый размер ежемесячной премии зависит от выполнения в отчетном месяце условий и показателей премирования.

В базовую заработную плату для расчета ежемесячной премии включаются выплаты за фактически отработанное время в отчетном месяце, установленные Положением об оплате труда Общества.

2) Ежемесячное премирование персонала АЗК/АЗС осуществляется по итогам производственно-хозяйственной деятельности АЗК/АЗС за месяц, предшествующий текущему месяцу.

В базовую заработную плату для расчета ежемесячной премии включаются выплаты за фактически отработанное время в отчетном месяце, установленные Положением.

Сумма ежемесячной премии рассчитывается исходя из базовой заработной платы за отчетный период, целевого уровня премирования и показателей эффективности, участвующих в расчете премии.

3) Ежемесячное премирование отдельных категорий работников нефтебаз и диспетчерских распространяется на работников, которым не производится доплата за отпущенный с нефтебазы нефтепродукт. Целевой размер ежемесячной премии устанавливается в зависимости от занимаемой работником должности/ профессии и составляет 30%.

Итоговый размер ежемесячной премии зависит от выполнения в отчетном месяце условий и показателей премирования.

4) Премиирование из Фонда руководителя Общества предусмотрено для оперативного поощрения по результатам выполнения работниками особо важных, срочных, сложных работ, заданий руководителей, дополнительных работ за рамками своих основных должностных обязанностей, направленных на решение определенных задач, особо значимых для Общества, и имеющих целью получение конкретного результата (экономический эффект, увеличение объемов производства, повышение производительности труда). Премия из Фонда руководителя устанавливается в виде конкретной суммы, не зависит от фактически отработанного времени.

5) Премиирование по итогам производственно-хозяйственной деятельности Общества за отчетный год (годовое премирование) предусмотрено с целью усиления мотивации работников на достижение установленных показателей деятельности Общества, выплачивается после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности Общества за отчетный период.

Размер годовой премии работника зависит от его фактической заработной платы, целевого процента премии по должности, оценки коллективных показателей эффективности деятельности Общества, коэффициента трудового вклада работника и корректирующего коэффициента за нарушения трудовой и производственной дисциплины.

Наибольший мотивирующий эффект любой системы стимулирования достигается не только при параллельном использовании материальной и нематериальной мотивации, но и в случае понимания сотрудниками принципов и правил всех действующих в организации форм материального и нематериального стимулирования.

Управление системой мотивации предполагает, с одной стороны, формирование системы привлечения, для того чтобы в Общество пришли лучшие специалисты с рынка труда, с другой – развитие и поддержание системы удержания, которая поможет сохранить квалифицированные кадры.

Коллектив ПАО «НК Роснефть» - Алтайнефтепродукт» является сознательно организованным постоянным коллективом, ориентированным на достижение официальной цели. Внутрифирменное разделение труда сочетает в себе количественное (основанное на взаимозаменяемости работников) и учитывающее специфику отдельных видов труда в пределах одного и того же качества. Это обеспечивает повышение конкурентоспособности компании и рост экономической эффективности.

#### Список использованной литературы:

1. Верещагина Л.А. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности — 2-е изд., испр. и доп. - М.: Гуманитарный центр, 2017. - 230с.

2. Кисурина М.А. Материальная и нематериальная мотивация как элемент эффективного управления персоналом//Молодой ученый [Электронный ресурс]-2017.-№13.- С.301.Режимдоступа:<https://moluch.ru/archive/147/41424>

ББК 65.291

## **УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ**

*Ю.Д. Попова*

*Новосибирский государственный университет экономики и управления  
«НИИХ»*

В статье рассмотрены цели, международные и отечественные методы управления затратами на предприятиях строительной отрасли. Также проанализированы ключевые инновационные инструменты современного менеджмента, при помощи которых может произойти снижение издержек в компании. Данная тема актуальна, так как управление затратами является ключевым направлением всей системы управления организацией, включающая в себя всю информацию о фактических затратах, а значит, организация сможет спрогнозировать полученную прибыль. Данные действия необходимы для повышения эффективности работы организации.

В условиях нестабильности и постоянно изменяющейся среды на рынках одним из факторов эффективного функционирования и дальнейшего

развития строительной организации является оптимальное регулирование затрат и их минимизация.

Под затратами понимается объем ресурсов, используемых на производство и сбыт строительной продукции, трансформирующихся в себестоимость продукции, СМР или услуг. Затраты измеряются в стоимостном выражении, так как имеют расчетную природу оценки и отражаются во внутреннем учете организации на момент их потребления в процессе производства [1].

Напомним, что основной целью строительной организации является создание строительной продукции, которая выражается в виде объектов недвижимости (жилые дома и комплексы, торговые центры и др.).

Показателем успеха строительной деятельности выступает, чистая прибыль организации, размер которой определяется на основе выполненных работ. Известно, что прибыль сильно взаимосвязана с размером затрат на производство.

Ключевым направлением всей системы управления организации – управление затратами. Главной целью будет являться достижение высокого экономического результата деятельности строительной организации. При этом, чтобы издержки не вредили и не приносили сильную угрозу финансовым результатам деятельности компании, необходимо проводить грамотный процесс управления затратами, который, в основном, состоит из трех ключевых этапов (рис. 1) [2].

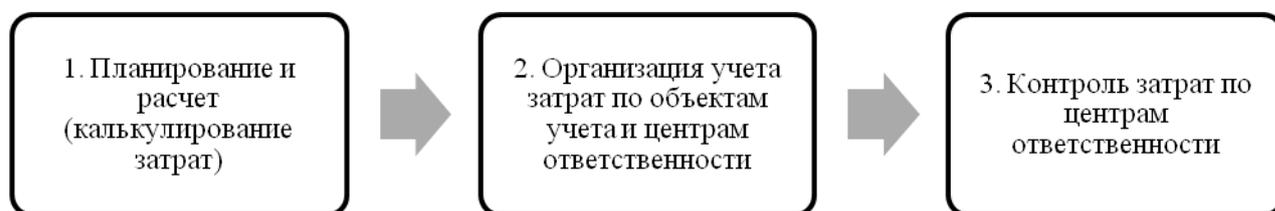


Рис. 1. Процесс управления затратами на предприятии строительной отрасли

Процесс управления затратами, который представлен на рисунке 1, схож с этапами управления, так как после третьего процесса «контроль затрат по центрам ответственности» заново может повториться первый или второй процесс.

Для предприятий строительной отрасли выделяют 7 основных этапов управления затратами (рис. 2) [2].



Рис. 2. Этапы управления затратами

В настоящее время, на практике применяют международные и отечественные методы по управлению затратами в организации.

Международная практика характеризуется такими методами как: «стандарт-кост», «директ-констинг» и контроллинг.

В начале 1920-х гг. в США зародилась система «стандарт-кост». В основе данной системе лежит предварительное нормирование затрат по следующим статьям расходов [1]:

- основные материалы;
- оплата труда производственных рабочих;
- производственные накладные расходы (зарботная плата вспомогательных рабочих, амортизация оборудования и др.);
- коммерческие расходы (например, расходы по сбыту).

При системе «стандарт-кост» происходит сопоставление стандартной величины затрат с действительной, далее проводится анализ причин данных отклонений и разрабатываются соответствующие «спасательные» меры.

Широкое использование этого метода в строительном производстве объясняется тем, что он эффективен как метод контроля над затратами. Для этого разрабатываются стандарты затрат, которые в основном применяются при контроле прямых затрат и ответственность за данный контроль несут мастера и бригадиры.

Также разрабатываются нормативы и нормы затрат. Нормативы затрат эффективно задавать в натуральной форме, то есть в количестве материалов, трудоемкости изготовления продукции, так как в последующем может изменяться цена и структура заработной платы. Нормы расхода материалов и заработной платы устанавливаются в расчете на одно изделие. Для контроля над накладными расходами разрабатываются сметные ставки (нормы) за определенный период исходя из объема продукции. Все стандарты норм и нормативов организация разрабатывает индивидуально и самостоятельно.

Таким образом, стандарт-кост – система оперативного управления и контроля за затратами на производстве. С помощью данной системы производится анализ причин возникновения разницы между стандартной и фактической себестоимости продукции или услуги.

Далее в связи с тем, что наблюдается усиление конкуренции на рынках, а также происходит деление расходов на постоянные и переменные в теоретической части, в 1950-е гг. формируется такой метод управления затратами, как «директ-костинг» [1].

При системе директ-костинг происходит: разделение производственных затрат на постоянные и переменные, калькулирование себестоимости продукции (услуги) по ограниченным затратам, формирование и составление отчета о доходах в несколько стадий.

С помощью данной системы подсчитываются расходы, которые непосредственно связаны с производительностью, и которые поддаются контролю.

К 1970-м гг. формируется еще одна система управления затратами, которая намного шире систем «стандарт-кост» и «директ-костинг» - контроллинг. Она выступает целостной концепцией экономического управления всей организацией, с помощью которой происходит выявление шансов и рисков, связанных с получением прибыли.

В основном, контроллинг связан с работой подразделений внутри организации. Он ориентируется на текущие результаты деятельности компании, которые не связаны с документальной проверкой.

Как говорилось ранее, помимо международных методов управления затратами, выделяют и отечественные.

В 1930-1940-е гг. в России появилась система нормативного учета и регулирования затрат. В основе ее разработки лежит международная система стандарт-кост.

Система учета стандартных или нормативных затрат включает в себя разработку стандартов на затраты по приобретению и использованию материалов и основных фондов, затраты на оплату труда и накладные расходы. При этом ведется учет фактических затрат с выделением отклонений от смет и нормативов [1].

Напомним, что в строительных организациях применяют нормирование по смете, главная функция которого определение нормативного количества материальных и трудовых ресурсов, необходимых для выполнения одного вида работ.

В современных условиях экономики России, в строительных организациях для повышения уровня конкурентоспособности и для усовершенствования процесса управления затратами деятельности выделяют следующие инструменты по оптимизации затрат: работа с поставщиками; коссусинг и аутсорсинг [3].

Первое и второе направление характеризуется работой с поставщиками. Понятие «коссусинг» является новым направлением закупок сырья, когда многие крупные строительные компании объединяются в определенные союзы. В данном случае, при объединении компаний создается высокий уровень конкурентоспособности за счет массового строительства. Главным недостатком данного инструмента является то, что он сконцентрирован только на крупные фирмы. Малые и средние организации, которые преобладают в России, не способны реализовать данный инструмент оптимизации.

Третьим инструментом является аутсорсинг. Как известно, аутсорсинг представляет собой передачу сторонним организациям выполнения отдельных функций, работ или бизнес-процессов. Этот инструмент имеет огромное преимущество по сравнению с другими [3]:

1) Качество исполнения бизнес-процесса. Так как аутсорсером выступает отдельное лицо от сторонней компании, то с вероятностью 99% он выполнит работу лучше, чем исполнители внутри компании. Эффективность выполнения определенной работы аутсорсера заключается в узкой направленности процесса.

2) Затраты на бизнес-процесс. Экономнее будет заключить договор с аутсорсинговой компанией, чем нанимать отдельного человека в строительную организацию. Так как при найме нового работника возникают новые затраты: на оплату труда, страховые взносы, на оплату налогов, на обучение и т.д.

Таким образом, за последние года, большинство российских строительных организаций открывают все больше и больше инструментов

для того, чтобы оптимизировать издержки и выводить на новый уровень свои бизнес-процессы.

Поэтому предприятия все чаще используют не только отечественные или международные методы по снижению и управлению затратами, но и применяют инновационные подходы, среди которых находятся коассусинг и аутсорсинг.

Список использованной литературы:

1. Асаул А. Н. Управление затратами и контроллинг : учеб. Пособие для вузов / А. Н. Асаул, И. В. Дроздова, М. К. Квициния, А. А. Петров. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 263 с.

2. Махонин Р. С. Оптимизация затрат на предприятиях общественного питания // Седьмая Международная научно-практическая конференция. Инновации: перспективы, проблемы, достижения. - Москва, 2019. - С. 10-16.

3. Травкина В. А. Управление затратами на предприятиях строительной сферы // Научно-методический журнал «Вестник науки и образования». - Москва, 2018. - С. 52-54.

УДК 005.334:005.96

## **СТРАТЕГИЧЕСКИЕ РИСКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*А.А. Прядко*

*Научный руководитель: Савельева Е.В., к.э.н., доцент*

*ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли  
им. Михаила Туган-Барановского», г. Донецк*

В данной статье рассмотрена роль стратегических рисков в системе управления человеческими ресурсами предприятия. Проанализированы научные подходы к определению понятия «риск в управлении человеческими ресурсами». Систематизирован научный подход к управлению человеческими ресурсами, позволяющий минимизировать возможность возникновения рисков в системе управления человеческими ресурсами. Также на основании универсальной классификации был установлен перечень рисков как со стороны внутренней, так и внешней среды. На основании анализа научной литературы предложен и апробирован научно-методический подход к управлению рисками в системе управления человеческими ресурсами.

Неотъемлемым направлением стратегического менеджмента предприятия выступает управление рисками, что служит основой достижения поставленных целей и залогом успешного развития. Персонал предприятия, выступая основным фактором повышения конкурентоспособности, способен влиять на предприятие как положительно, так и отрицательно при построении ненадлежащей системы управления человеческими ресурсами, неспособной своевременно идентифицировать и минимизировать кадровые риски. Поэтому топ-менеджерам любого предприятия необходимо осуществлять непрерывную работу по оценке

кадровых рисков, представлению объективной информации для принятия обоснованных управленческих решений и корректирующих мероприятий.

Изучению проблем управления кадровыми рисками, вопросам их классификации и разработки систем управления рисками посвящено достаточное количество трудов зарубежных и отечественных исследователей. Наиболее выдающимися можно считать труды Л.В. Балабановой [1], Е.Н. Булановой [2], М.Н. Дудина [4], Е.В. Гончарова [3], О.А. Гришновой, А.Я. Кибанова, Н.В. Лясникова [4], М. Мескона, Ф. Котлера, Г.П. Рекун, Е.В. Сардак [5], А.М. Смагулова, А.А. Томпсона, Е.В. Чеканова [4] и др. Однако, в научной литературе отсутствует единый методический подход к риск-менеджменту в системе управления человеческими ресурсами, приемлемый для реализации отечественными предприятиями на практике.

Управление человеческими ресурсами (УЧР) представляет собой сложный противоречивый процесс, в рамках которого высока вероятность появления ряда рисков, негативно сказывающихся на деятельности предприятия.

Управление человеческими ресурсами отражается в системе, которая должна функционировать в тесной связи с другими внутренними подразделениями. Систему управления человеческими ресурсами (СУЧР) целесообразно рассматривать как сложную целостную систему, состоящую из взаимосвязанных и взаимодействующих подсистем: подсистема HR-ориентиров и планирования, подсистема обеспечения и организации работы персонала, подсистема персонал-маркетинга, подсистема формирования и использования персонала, подсистема развития и активизации персонала.

Следовательно, в каждой из действующих подсистем существует вероятность возникновения рисков.

Изучая труды отечественных и зарубежных исследователей, было установлено: эволюция взглядов на понятийный аппарат в отношении кадровых рисков соответствует эволюции взглядов на процесс управления персоналом в целом. Наиболее часто используемыми являются следующие понятия: «кадровый риск», «риски кадрового потенциала», «HR-риски», «риск-менеджмент», «риск управления персоналом», «риск управления человеческими ресурсами» и т.п.

Невзирая на существующее множество трактовок исследователей по отношению к данным понятиям, выделим два основных подхода: субъективный и объективный.

С позиции сторонников объективного подхода (Е.Н. Буланова, Е.В. Гончаров, М.Ю. Хремова) под риском в управлении человеческими ресурсами стоит понимать уровень вероятности отклонения фактического уровня функционирования от заданного вследствие влияния негативных факторов со стороны внешней среды при несовершенной кадровой политике.

Субъективный подход является более обширным и содержательным: риск в управлении человеческими ресурсами – это ситуация неудовлетворительного состояния системы управления человеческими ресурсами, возникающая в случае недостаточной компетенции, столкновения интересов сторон, нестабильностью кадрового состава, недобросовестности, злоупотребления должностью, консерватизма в управлении и т.п.

Обобщая данные точки зрения, сформулируем собственное определение: риск в управлении человеческими ресурсами – ситуация, возникающая вследствие воздействия нежелательных факторов со стороны факторов внешней и внутренней среды, непосредственно или косвенно влияющих на функционирование как отдельной подсистемы HR-менеджмента, так и предприятия в целом, а также способствующих формированию неопределенности.

Наиболее содержательным к управлению персоналом является именно маркетинговый подход (авторы: Л.В. Балабанова, Н.А. Горелов, Ф. Котлер, Е. В. Сардак), в рамках которого вероятность негативного воздействия рисков минимизируется за счет рассмотрения персонала как важного стратегического ресурса. Согласно маркетинговому подходу предприятие стремится усилить систему персонал-маркетинга, укрепить HR-бренд за счет применения концепции «5Р»: устанавливается эффективная система взаимодействия «продавец-клиент», где предприятие предлагает кандидату рабочее место взамен на его работу, а кандидат – свой труд.

Целевой, регламентный и функциональный подходы характеризуются большим консерватизмом, повышенной формальностью и низкой ориентацией на ценности и интересы персонала. Работник рассматривается как рабочая сила в рамках массового конвейерного производства и узкой специализации, где от сотрудников не требуются уникальные качества и способности.

Классической является классификация рисков на внешний и внутренние. Внешние риски по своей сущности являются неконтролируемыми в отношении предприятия. В свою очередь, их можно подразделить на политические, экономические, социально-демографические, технико-технологические, риски со стороны конкурентов, клиентов, заинтересованных лиц.

Внутренние риски целесообразно классифицировать по подсистемам управления человеческими ресурсами. Выделим основные из них:

1. риски привлечения и отбора персонала: неправильный выбор источника привлечения; непроверенное кадровое агентство; неточное определение задач и целей отбора; неэффективная оценка кандидатов; отсутствие в процедуры проверки кандидатов в целях безопасности; неверно подобранные методики диагностики при подборе персонала;

2. риски адаптации персонала: неквалифицированный наставник; большой объем делегированных полномочий; неэффективность системы

адаптации или ее отсутствие; недостаточная система мотивации в период адаптации;

3. риски обучения и развития персонала: риск отсутствия или слабого развития программ обучения и развития; риск неверно подобранных наставников; риск перегруженности персонала в процессе обучения; риск ухода работника после прохождения обучения; риск невыполнения заданий в период обучения;

4. риски мотивации персонала: риск непонимания трудовых мотивов персонала; отсутствие продуманной компенсационной политики; ощущение несправедливости оплаты труда; риск использования неэффективных методов стимулирования труда; риск отсутствия связи вознаграждения и результатов труда;

5. риск оценки персонала: риск несоответствия целей оценки основным целям предприятия; риск недостаточной компетенции специалиста, проводящего оценку; несоответствие содержания оценки практической деятельности персонала; субъективность в оценке; потребность в подготовке персонала к процессу оценки;

6. риски контроля персонала: риск противостояния процедурам контроля; риск отсутствия разделения систем, методов, процедур контроля; низкая квалификация контролирующих субъектов;

7. риски высвобождения персонала: риск перехода к конкуренту; риск распространения конфиденциальной информации; вероятность возникновения жалоб.

В целях стратегического управления рисками в системе УЧР менеджерам предприятия рекомендуется разрабатывать и реализовывать методику оценки рисков. Предложенный научно-методический подход к управлению рисками в системе управления человеческими ресурсами предприятия состоит из 4 этапов (рис.1).

Рассмотрим данные этапы.

Первый, подготовительный, этап предусматривает осуществление постановки целей управления рисками на основании обобщения рисков внутри предприятия, региональных и отраслевых особенностей управления персоналом. После чего следует подготовка проектной группы управления рисками из числа работников предприятия.

Аналитический этап основан на качественном анализе рисков СУЧР, его целью является установление возможных видов рисков и факторов, влияющих на их уровень. Мониторинг внешних и внутренних факторов требует установления необходимых источников получения информации о внешних рисках (отчеты, статьи, конференции, клиенты, информационные агентства и т.п.) и сбора данных, характеризующих как систему управления предприятием в целом, так и персоналом в частности (организационная документация, результаты наблюдений, экспертные оценки и пр.). Полученные данные необходимо оценить по критериям полноты,

надежности, достоверности и объективности для обеспечения формирования базового набора рисков СУЧР предприятия.

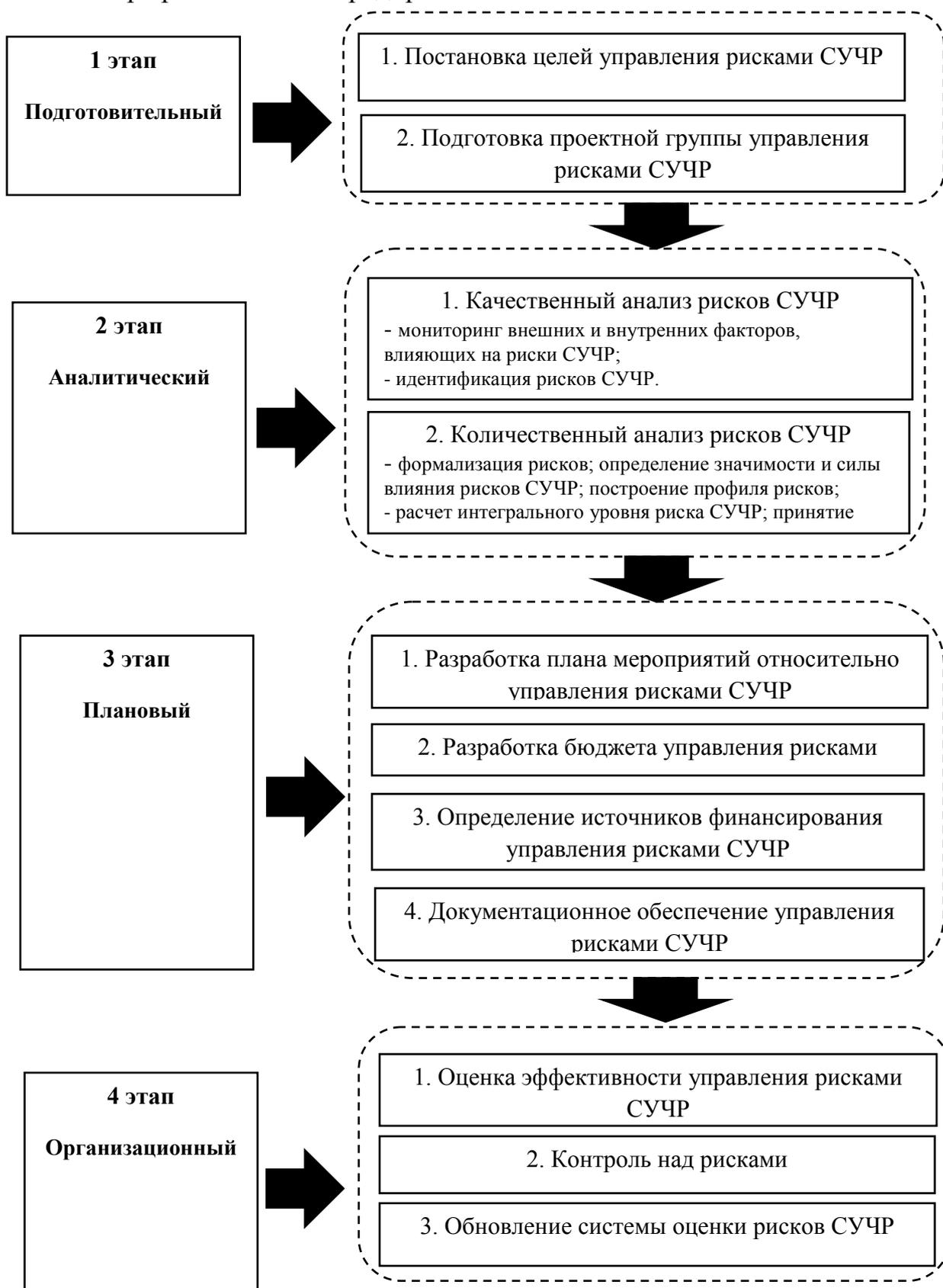


Рис. 1. Научно-методический подход к управлению рисками в системе управления человеческими ресурсами (СУЧР) предприятия

Процесс идентификации рисков связан с установлением вероятности его проявления, локализацией, возможными убытками.

Количественный анализ рисков СУЧР предполагает формализацию кадровых рисков для их оценки и ранжирования по степени опасности для предприятия посредством метода экспертной оценки. Информативной является интегральная оценка на базе результатов экспертной оценки, что позволяет обобщить все выявленные риски в единый показатель и сделать соответствующие выводы.

Целесообразно предложить следующую шкалу оценки стратегических рисков в системе управления человеческими ресурсами (табл.1).

Таблица 1

Интерпретация уровня стратегического риска в системе управления  
человеческими ресурсами (СУЧР)

Интервал уровня риска	Уровень риска	Характеристика риска	Мероприятия по минимизации риска
0,0-0,20	Минимальный	Вероятность появления рисков СУЧР минимальная, последствия незначительны	Своевременный мониторинг наиболее опасных рисков СУЧР
0,21-0,40	Низкий	Вероятность появления рисков СУЧР низкая, последствия малы	Первоочередный учет факторов, удержание существующих кадровых рисков на одном уровне, максимальная активизация сильных сторон персонала
0,41-0,60	Средний	Вероятность появления рисков СУЧР достаточная, последствия существенные	Первоочередный учет факторов, определяющих максимальный кадровый риск
0,61-0,80	Высокий	Вероятность появления рисков СУЧР высокая, последствия значительные	Для повышения эффективности необходимо провести разработку мероприятий, направленных на ослабление факторов и сохранение конкурентных преимуществ на основе имеющегося фундамента, внедрение механизма реагирования на внешние и внутренние изменения
Интервал уровня риска	Уровень риска	Характеристика риска	Мероприятия по минимизации риска
0,81-1,00	Критический	Вероятность появления рисков СУЧР максимальная, последствия критические	Необходима немедленная разработка корректирующих и компенсирующих мероприятий по минимизации кадровых рисков посредством работы над факторами внешней и внутренней среды

Плановый этап предполагает разработку плана мероприятий по каждому выявленному риску и обобщенный план по управлению рисками СУЧР. В отношении каждого из составляющих кадрового риска можно применять такие мероприятия:

- дальнейшее их исследование при нехватке информации;
- принятие кадрового риска при отсутствии объективной необходимости проведения изменений;
- управление кадровым риском при необходимости минимизации его влияния и последствий;
- избежание кадрового риска при необходимости ликвидации его причин.

Дальнейший спектр мероприятий предусматривает формулирование рисков СУЧР, описание убытков от его влияния, разработку стратегии управления рисками СУЧР и последовательностью необходимых мероприятий, назначение сроков ее реализации, ответственных лиц. Также, предусматривается разработка бюджета и поиск источников финансирования, т.к. управление рисками может осуществляться за счет средств владельца, акционерного капитала, привлеченных средств и т.д.

Организационный этап предусматривает реализацию плана мероприятий.

Заключительный контрольный этап позволяет оценить эффективность управления рисками СУЧР. Неотъемлемым элементом этапа выступает оперативный контроль за ожидаемыми кадровыми рисками (они формируются, но не получили своего негативного проявления); за реализованными кадровыми рисками, проявившими негативное воздействие, но не оказавшими столь существенного разрушающего влияния; состоявшиеся кадровые риски, принесшие ущерб.

В условиях динамичности внешней среды важным условием существующей системы оценки и анализа рисков является ее гибкость, т.е. следует регулярно пересматривать и обновлять данную систему.

Осуществим оценку стратегических рисков системы управления человеческими ресурсами, определим уровень их воздействия и предложим комплекс мероприятий по минимизации на примере предприятия кондитерской отрасли Донецкой Народной Республики – ООО ПКФ «ОНИКС».

Так, предприятие осуществляет деятельность по производству кондитерской и хлебобулочной продукции под торговой маркой «Лучиано». Политическая неопределенность региона и экономическая нестабильность обуславливают возникновение ряда рисков в системе управления человеческими ресурсами предприятия.

В рамках исследования была осуществлена оценка кадровых рисков по 5-ти балльной шкале с привлечением экспертов. Обобщенный результат представлен в таблице 2.

Таблица 2

Обобщенная интегральная оценка стратегических рисков в системе управления кадровым потенциалом ООО ПКФ «ОНИКС»

Риски	Уд. вес риска	Экспертная оценка, балл	Средне-взвешенная оценка
1. Риски отбора и привлечения персонала	0,23	3	0,69
2. Риски адаптации персонала	0,10	3	0,30
3. Риски обучения и развития персонала	0,20	4	0,80
4. Риски мотивации персонала	0,17	2	0,34
5. Риски оценки персонала	0,08	2	0,16
6. Риски контроля персонала	0,10	2	0,20
7. Риски высвобождения персонала	0,12	1	0,12
<b>Итого</b>	1,00	-	2,61
<b>Интегральная оценка</b>			<b>0,37</b>

Согласно интерпретации уровня стратегического риска в системе управления человеческими ресурсами, для ООО ПКФ «ОНИКС» характерен низкий уровень риска – 0,37 балла. Соответственно, основными направлениями работы должны стать: первоочередный учет факторов, удержание существующих кадровых рисков на одном уровне, максимальная активизация сильных сторон персонала.

Не взирая на низкий уровень кадровых рисков ООО ПКФ «ОНИКС», негативно влияние можно ожидать со стороны трех групп рисков: рисков отбора и привлечения персонала, рисков адаптации персонала, рисков обучения и развития персонала.

Данные риски характерны для подсистемы обеспечения и организации работы персонала и подсистемы формирования и использования персонала ООО ПКФ «ОНИКС».

Предварительный анализ подсистемы обеспечения и организации работы персонала ООО ПКФ «ОНИКС» показал, что негативными факторами являются: длительность процесса подбора, недостаток информационного и материально-технического обеспечения, отсутствие четко-сформулированных компетенций в разрезе должностей. В связи с этим специалисты склонны к выполнению лишней работы, не входящей в их обязанности, что обуславливает возникновение мнения о недостаточности обеспечения. Оптимизировать ситуацию возможно посредством внедрения должности специалиста по управлению компетенциями, разработки и регулярного обновления внутреннего документа в разрезе должностей – Положения о базисных и специфических ресурсах и компетенциях.

Риски в адаптации вызваны такими факторами: отсутствием четко обозначенного сотрудника, ответственного за процесс адаптации; отсутствием четко проработанных пунктов в документе, который

регламентирует процесс адаптации; слабой практикой наставничества; консервативностью оценки адаптационного периода сотрудника и результатов адаптации.

В качестве направлений минимизации данных рисков можно рассматривать: назначение ответственным HR-менеджера за реализацию функции адаптации новых сотрудников; разработку соответствующего положения; формирование института наставничества на предприятии; регулярные доработки и внедрение программ по адаптации; оптимизацию системы контроля за процедурой адаптации, в т.ч. введение механизма самооценки.

Для минимизации рисков обучения и развития персонала ООО ПКФ «ОНИКС» следует определить четкие границы в обучении административно-управленческого и производственного персонала. Обучение производственного персонала необходимо осуществлять таким образом, чтоб 30% времени отводилось на лекции, семинары, конференции и т.п., а 70% - на практические занятия с использованием соответствующего оборудования и материалов. Экономические условия Донецкой Народной Республики не позволяют ООО ПКФ «ОНИКС» организовать учебный центр с тренажерами, в связи с чем, перспективным является сотрудничество с учебными заведениями, лаборатории которых оснащены подобным оборудованием в области организации «Центра карьеры». ООО ПКФ «ОНИКС», в свою очередь, обязуется создать необходимые условия для стажировки и адаптации молодых специалистов, обеспечить рабочее место для преуспевающих выпускников.

Таким образом, проблема управления стратегическими рисками в системе управления человеческими ресурсами предприятия в последнее десятилетие приобрела все большую актуальность. Это обусловлено необходимостью построения доверительных и долгосрочных отношений работодателя и работника, что обеспечит взаимную заинтересованность и ответственность. Разработка, внедрение и управление системы диагностики, мониторинга и прогнозирования кадровых рисков должны стать неотъемлемым направлением деятельности любого предприятия в целях повышения его конкурентоспособности.

#### Список использованной литературы:

1. Балабанова Л.В., Сардак Е.В. Управление персоналом: учебник / Л. В. Балабанова, Е. В. Сардак. – Киев: Центр научн. лит-ры., 2011. – 468 с.
2. Буланова Е. Н. Определение понятия кадрового риска / Е.Н. Буланова // Управление персоналом. Книга V / под ред. д.э.н., проф. В.К. Потемкина. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургской академии управления персоналом, 2012. – 334 с.

3. Гончаров Е. В. Кадровые риски: инновационные направления в условиях глобализации / Е.В. Гончаров // проблемы экономики и управления. – Л.: Львов.политехн., 2008. – С. 60-63

4. Лясников Н.В. Экономика и социология труда [Текст]: учебное пособие для вузов / Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Е. В. Чеканов. — 2-е изд., стер. — Москва: КноРус, 2014. — 274 с.

5. Сардак Е.В. Управление персонал-маркетингом: идеогенез, инструментарий, синергия: монография / Е.В. Сардак ; М-во образования и науки, молодежи и спорта Украины, Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. М. Туган-Барановского. – Донецк : ДонНУЭТ, 2012. – 664 с.

ББК 65.05

## **ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ НА СИСТЕМУ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ**

*К.К. Русина*

*Сургутский государственный университет*

*Научный руководитель: к.э.н., доцент М.В. Волкова*

Статья посвящена изучению проблемы социально-психологического климата в коллективе со стороны руководства и ее немалое влияние на проведение внутреннего контроля, так как отсутствие взаимопонимания между руководителем и его сотрудниками вполне может повлечь за собой невозможность достижения цели. Также, предложено несколько социально-психологических методов управления персоналом.

Благополучность предприятия во многом зависит от управления им. Правильное управление обеспечивает успех деятельности любого предприятия, более того эффективность управления отражается на его экономических показателях. Контрольная среда, которая является одним из элементов внутреннего контроля, включает в себя стиль управления, в котором в свою очередь находят отражение внутренняя культура и психологический климат коллектива.

Основной задачей любого руководителя (в том числе руководителя службы внутреннего контроля) является формирование единого, сплоченного коллектива, работающего для достижения общих целей, создание комфортных условий труда работников организации. В наибольшей степени существование того или иного социально-психологического климата в коллективе зависит от руководителя, ведь именно он делает выбор в пользу определённого стиля руководства. Базовая основа управления персоналом - информационное взаимодействие индивидов и групп [1]. У человека помимо материальной заинтересованности на работе (например, хорошая заработная плата, премии, единовременные выплаты) существует и социально-психологический фактор, который проявляется межличностными

отношениями в коллективе, психологической совместимостью, социально-психологическим климатом в коллективе.

Немало важную роль в данном случае имеет поведение и самого руководителя коллектива или, допустим, руководителя службы внутреннего контроля. Руководитель должен обладать характеристиками дисциплинированности и ответственности не только по отношению к своему делу, но и к людям (своему персоналу). Также, одними из характеристик «правильного» руководства можно выделить активность в межличностных отношениях, отзывчивость и общественная энергичность (например, умение заражать других своей энергией). Работники лучше выполняют свои обязанности, если знают, что за ними наблюдает их руководитель. В особенности, при проведении внутреннего контроля, его исполнители работают легко и свободно, в частности, благодаря правильным методам управления со стороны руководства [6].

Но во многих организациях в наше время можно столкнуться с таким проблемами, как: неуважение интересов других со стороны своего же руководителя (или руководителя службы внутреннего контроля), недоверие, грубость по отношению к сотрудникам, если же руководитель (или руководитель службы внутреннего контроля), например, в плохом настроении, а также несправедливость в тех или иных случаях. Таким образом, в социально-психологическом климате коллектива могут возникнуть пессимизм (неприятное ощущение как к руководителю, которое вполне может перекинуться на работу), неуверенность и боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление.

Под управлением (или руководством) следует понимать взаимодействие сотрудников с руководителем [3]. Сам процесс организации работы в группе, где лидером является человек, который может достичь того, чтобы к нему прислушивались и доверяли, называется лидерством.

Курт Цадек Левин, немецкий и американский психолог, в тридцатых годах XX века ввел понятие стилей руководства (или стилей лидерства), а также в ходе исследования сформулировал три базовых (основных) стиля руководства: авторитарный, демократический и либеральный [2]. Авторитарный стиль руководства подразумевает краткие распоряжения, запреты без снисхождения, местами угрозы, игнорирование эмоций. Демократический (или коллегиальный) стиль: товарищеский тон, выдвижение предложений, похвала и замечания с советами. Либеральный стиль: никакого сотрудничества, отсутствие похвалы и замечаний, никаких указаний, дела в группе идут само собой.

Мы считаем, что для проведения мероприятий внутреннего контроля наиболее эффективно применять демократический стиль руководства, когда руководитель предпочитает работать в команде, дает сотрудникам возможность участия, самовыражения.

Так как социально-психологический фактор оказывает немалое влияние на состояние внутреннего контроля, то мы предлагаем несколько социально-психологических методов управления персоналом - способы осуществления управленческого воздействия на персонал, на основе применения закономерностей социологии и психологии:

1. Оптимальное комплектование подгрупп и коллективов (т.е. достижение идеального соответствия сотрудников в каждой из рабочих групп, что может отразиться на эффективности проведения внутреннего контроля). Это можно сделать при помощи проведения опросов и тестирования, определив, какие в данном коллективе проявляются симпатии или антипатии);

2. Психологическая мотивация (убеждение путем воздействия на коллектив логическими средствами с целью снять напряжение или образовавшиеся психологические преграды (барьер)[4]; подражание, на примере личного примера, который может показать руководитель службы внутреннего контроля[5]; внушение в случае возникновения конфликтной ситуации; вовлечение, доверие, подчеркнув положительные качества конкретного работника (опыт или высокий уровень квалификации)).

Из вышесказанного можно сделать вывод, что сотрудник, работающий в условиях постоянного психологического давления может когда-либо эмоционально не сдержаться, что приведет к негативным результатам. Выбор того или иного метода управления во многом зависит от индивидуальных способностей руководителя. Для применения социально-психологического управления необходима «гибкость» руководителя (руководителя службы внутреннего контроля), рассмотрение его сотрудников не как одного из составляющих (элементов) в трудовом процессе, а именно как индивидуальной личности. Недостаточное внимание со стороны руководства к социально-психологическому климату может привести к нарушению дисциплины, частым опозданиям, неточному исполнению указаний. Мы считаем, что такие психологические мотивации, как убеждение и подражание, - одни из главных форм социально-психологического влияния. Более того, руководство организации (в том числе руководство службы внутреннего контроля) всегда должно быть образцом для всего персонала, чтобы вызывать уважение. Руководитель, являясь поведенческим «эталон» для своих подчиненных, влияет на дисциплину в коллективе и конечный результат работы.

Таким образом, создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе - путь к максимально возможной эффективности совместной деятельности, эффективности проведения внутреннего контроля.

#### Список использованной литературы:

1. Алиев Р. В. Роль социально-психологических методов в управлении персоналом гостиничного предприятия // Молодой ученый. - 2018. - №7. - С. 50-52.
2. Арифалин А. Н., Гусева Н. С. Формирование ценностно-ориентационного единства коллектива, как средство повышения профессиональной активности педагогов // Проблемы и перспективы развития образования: материалы междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2011 г.). Т. I. - Пермь: Меркурий, 2011. - С. 8-11.
3. Беляев М. К. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы: тренинг персонала. Учебное пособие / Беляев М. К. - Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014. - С. 212.
4. Журавлев А. Л. Социально-психологическое пространство личности / Журавлев А. Л. - Москва: Когито-Центр, Институт психологии РАН, 2012. - С. 496.
5. Зародина В. В. Социально-психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности // Молодой ученый. - 2017. - №2. - С. 696-698.
6. Чернышев М. А., Коротков Э. М., Солдатова И. Ю. Основы менеджмента // ИНТЕРПЕРИОДИКАМАИК, Наука-Пресс, 2006. - С. 46.

УДК 334.012.64

### **ВКЛАД МАЛЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕЙТИНГ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА**

*Ю.Ю. Свирина*

*Бийский технологический институт АлтГТУ*

Роль и значение высшего образования в подготовке квалифицированных специалистов возрастает в современных условиях, поскольку является основным фактором развития экономики нашей страны. А также возрастает роль инновационной деятельности высших учебных заведений, которую необходимо оценивать и тем самым совершенствовать показатели мониторинга деятельности вузов.

Оценка необходима, в первую очередь, для непосредственно управления самой системой высшего образования, а также принятия нужных управленческих решений. Кроме государства в оценке деятельности высших учебных заведений заинтересованы абитуриенты и их родители, студенты, рынок труда, инновационный бизнес, профессиональные и отраслевые сообщества и сами вузы.

Рейтинги являются одним из современных способов оценки и сравнения высших учебных заведений. Наиболее авторитетными мировыми рейтингами являются ARWU, QS и THE. Российские рейтинги вузов составляют [1]

«...агентства «Эксперт» (рейтинги вузов, факультетов), «Интерфакс» (Национальный рейтинг университетов), МИА «Россия сегодня» (проект «Социальный навигатор»), РИА «Новости», Благотворительный фонд В.Потанина...». Данное сравнение высших учебных заведений через рейтинги подразумевает некоторой их однородностью.

Ежегодно Министерство науки и высшего образования Российской Федерации публикует результаты мониторинга эффективности образовательных организаций. На основе этих данных строятся рейтинги, например «Рейтинг мониторинга эффективности вузов 2020», где образовательные организации разделены на пять лиг [2].

Ежегодный мониторинг эффективности деятельности вузов Минобрнауки России начинается с 2012 года. В данном рейтинге учитываются результаты деятельности: образовательной, международной, научной, финансовой вузов страны и филиалов.

В 2010 году приказом Минобрнауки России [3] был утвержден перечень целевых показателей эффективности работы бюджетных образовательных учреждений высшего профессионального образования, в который входили показатели: «качество образования», «социальная защищенность обучающихся», «научный и кадровый потенциал», «финансовое обеспечение и развитие имущественного комплекса», а также «уровень исполнительской дисциплины».

В 2018 году приказом Министерства образования и науки Российской Федерации утвержден перечень уже из четырех показателей, в который входило качество образования, международная, научная и финансовая деятельности.

Показатель «Качество образования» просчитывает средний балл по ЕГЭ, международная деятельность – это доля иностранных студентов в общей их численности по приведенному контингенту, научная деятельность – это величина НИОКР, рассчитанная на одного НПП, финансовая деятельность – все доходы по всем видам деятельности так же на одного НПП.

Посмотрим, как изменился состав показателя научной деятельности вуза в 2018 году по сравнению с 2010 годом (рис.1).

В 2018 году исчез показатель по числу изданных монографий, рассчитанный к общей штатной численности ППС, зато появились количество цитирований публикаций.

Научная деятельность вуза осуществляется в процессе финансирования по хоздоговорным обязательствам, за счет грантов различных фондов (РНФ, РФФИ), а также за счет бюджетного финансирования на конкурсной основе Минобрнауки России и других министерств.

Вклад малых инновационных предприятий (МИП), созданных при вузе, в показатель «Научно-исследовательская деятельность» весьма мал. Основное назначение МИПов является внедрение и коммерциализация результатов интеллектуальной деятельности. Учреждение МИПов при вузе

помогает развитию учебного заведения, а именно, усиливает материально-техническую базу, повышает качество учебного процесса благодаря проведению учебных и производственных практик. Но число учреждаемых МИП по годам все же снижается (рис. 2).

2010 [3]	2018 [4]
Доля средств за выполнение НИОКР в общем объеме доходов вуза, полученных из всех источников финансирования	Динамика роста (увеличения) доходов от НИОКР по сравнению с предыдущим периодом в расчете в расчете на одного ННР
Количество изданных монографий к общей штатной численности профессорско-педагогического состава (ППС) вуза, приведенной к полной ставке	Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science, в расчете на 100 ННР
Количество статей, изданных в научной периодике, индексируемой иностранными и российскими организациями (Web of Science, Scopus, Российский индекс цитирования), в российских рецензируемых научных журналах, к общей штатной численности ППС вуза, приведенной к полной ставке	Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Scopus, в расчете на 100 ННР
	Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science, в расчете на 100 ННР
	Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Scopus, в расчете на 100 ННР

Рис. 1. Состав показателя «Научная деятельность вуза» в 2010 и 2018 годах.

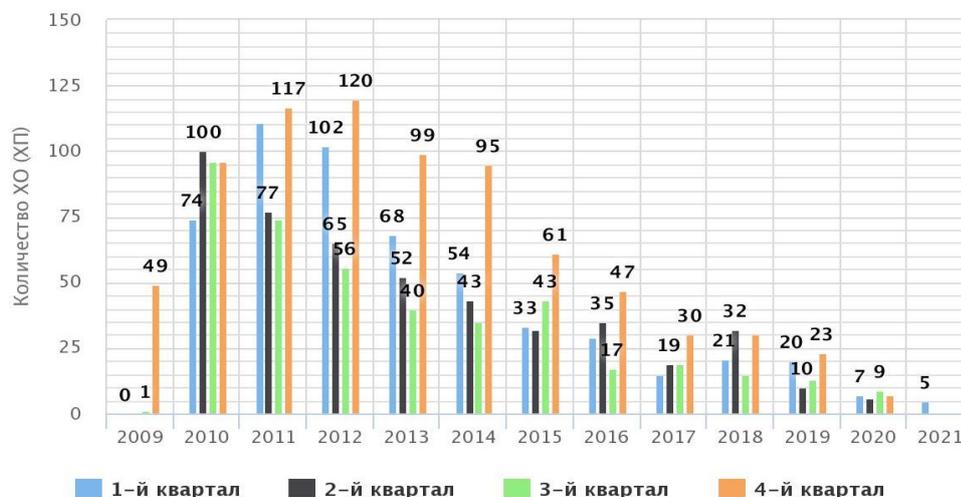


Рис. 2. Динамика создания хозяйственных обществ [5]

В Бийском технологическом институте (филиале) ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» было учреждено 12 МИП, на сегодняшний день осталось 5 МИП и только одно является эффективно действующими.

По результатам мониторинга [2] в 2020 году Бийский технологический институт вошел в первую лигу, имея показатель по научно-исследовательской деятельности равный 268,90.

Для увеличения вклада малого инновационного предпринимательства в рейтинг вуза необходимо расширить показатели оценки эффективности деятельности высших учебных заведений с учетом инновационной составляющей.

Список использованной литературы:

1. Новгородов П. В. Эффективность деятельности вузов: от мониторинга и рейтинга к оценке интеллектуального капитала // УПРАВЛЕНЕЦ. – 2018. – Т.9 – № 1. – С. 48-55

2. Рейтинг мониторинга эффективности вузов 2020.– Режим доступа: <https://msd-nica.ru/rankings/rejting-monitoringa-effektivnosti-vuzov>

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации». – <https://docs.cntd.ru/document/902299823>

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования и работы их руководителей, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации». – <https://minjust.consultant.ru/documents/38364>

5. МИП. – <https://mip.extech.ru>

УДК 338.2

## **РАЗРАБОТКА ИМИТАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ**

*А.В. Сорокин*

*Рубцовский индустриальный институт (филиал) ФГБОУ ВО «Алтайский  
государственный технический университет им. И.И. Ползунова»*

В работе рассматривается возможность применения имитационных моделей на промышленных предприятиях, выступающих одним из инструментов повышения эффективности принятия управленческих решений при реализации стратегического планирования их деятельности.

*Ключевые слова:* промышленные предприятия, имитационные модели, стратегическое планирование, управленческие решения.

За последний год промышленность всего мира, в том числе и российская, столкнулась с невиданными до селе угрозами и вызовами, возникшими в связи с распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19. Многие крупные российские промышленные предприятия довольно успешно вышли из сложившейся ситуации, показав по итогам 2020 года даже положительную динамику основных показателей деятельности относительно 2019 года. Часть же предприятий была вынуждена останавливать производственные процессы, сокращать персонал, закрывать производственные площадки, столкнувшись с беспрецедентным падением спроса на выпускаемую продукцию.

Во многом данная проблема объясняется тем, что даже крупный бизнес (не говоря о среднем и малом) в России не всегда ориентирован на долгосрочную перспективу и живет «одним днем», ставя цели зарабатывать здесь и сейчас и мало задумываясь о том, что будет через несколько лет.

Зачастую это происходит из-за отсутствия желания (или понимания) заниматься стратегическим планированием со стороны собственников предприятий, которых все устраивает в данный момент. Но даже у тех предприятий, которые реализуют данное направление деятельности, возникает ряд сложностей, связанных с инструментарием, который был бы реально полезным и эффективным при разработке стратегических планов развития бизнеса.

В качестве одного из подобных инструментов выступает имитационное моделирование, которое может быть использовано на предприятии для построения различных сценариев развития событий и анализа потенциальных результатов деятельности моделируемого объекта при наступлении этих сценариев.

Построение имитационных моделей функционирования предприятия на основе имеющихся данных о его деятельности, с написанием программы, позволяющей учитывать реальные свойства моделируемого объекта (в нашем случае речь идет о моделировании организации производственных процессов, поведения игроков на рынке, финансовых и других условий самого рынка) становится актуальной, но, в то же время трудоемкой задачей, стоящей перед менеджментом и IT-службами предприятия. Успешное решение данной задачи способно снять существенное количество вопросов информационного, методического и организационного характера в деятельности предприятия.

Следующим этапом работы с имитационными моделями деятельности предприятий должен стать их анализ, призванный рационализировать работу специалистов различных областей и руководителей за счет увеличения скорости и повышения качества принимаемых управленческих решений. Подобный подход позволяет устанавливать связи между отдельными подразделениями, стандартизирует документацию, увеличивает скорость документооборота. Общее информационное пространство дает возможность

отслеживать качество выполнения поставленных целей и задач, исполнения управленческих решений. Оно помогает собирать информацию, необходимую для анализа и корректировки действующих систем управления и внесения в них своевременных управленческих воздействий [2].

При этом моделирование деятельности предприятия следует за разработкой и утверждением его стратегического плана. Изначально моделируется состояние объекта AS-IS «как есть». Далее создается модель TO-BE «как должно быть». Данная работа направлена на определение того, как на самом деле должен выглядеть моделируемый объект, чтобы его функционирование можно было признать максимально эффективным. В разработанную модель объекта TO-BE вносятся возможности изменения различных параметров в соответствии с поставленными стратегическими и тактическими целями.

В этой связи использования имитационных моделей для решения задач стратегического планирования, можно условно разделить на 2 блока:

1. Построение имитационной модели для оценки и сравнения вариантов предполагаемых изменений или для выработки оптимальной стратегии поведения в зависимости от варианта развития событий на рынке.

2. Создание имитационной модели в целях наглядной визуализации работы проектируемого или существующего объекта – как дополнительный аргумент в пользу принятия того или иного варианта решения [1].

Вышеназванные блоки бывают сильно взаимосвязаны, поэтому довольно сложно говорить о том, с какой изначально целью было осуществлено построение моделей. Но, в любом случае, конечной целью моделирования должно стать принятие обоснованного управленческого решения, способного улучшить функционирование предприятия или его части.

Изменения в правилах игры, произошедшие за пандемийный период в мировой и отечественной экономике, заставили большинство российских промышленных предприятий искать варианты более эффективного использования имеющихся в их распоряжении ресурсов. Поиск и использование именно внутренних источников развития способны ослабить влияние существующих негативных факторов, позволив постоянно совершенствоваться, находить резервы роста, улучшая конкурентные позиции и создавая перспективы бизнесу, не дожидаясь потенциальной помощи со стороны государственных структур.

Построение и всесторонний анализ моделей деятельности предприятия способен выявлять новые технологические и технические решения и идеи, совершенствовать регламенты деятельности и управления предприятием и его структурными подразделениями. Полученные по итогам анализа имитационных моделей идеи и решения предлагается разделить на три группы:

- решения, которые могут быть приняты к реализации на оперативном

уровне и затрагивают деятельность одного или нескольких структурных подразделений предприятия (обычные изменения в деятельности предприятия);

- решения, реализация которых требует тактических перестроений деятельности предприятия или его части, ведущие к умеренным преобразованиям в ходе его функционирования;

- решения, которые имеют стратегический характер и могут быть реализованы при радикальных изменениях или перестройке предприятия.

Выбранные для реализации идеи и решения могут найти свое применение в управленческих технологиях, использование которых позволит повысить эффективность функционирования предприятия или его части.

Рассмотренная технология применения имитационного моделирования может способствовать активизации внутреннего потенциала промышленных предприятий и выступать одним из способов повышения эффективности планирования их деятельности, делая, тем самым, процесс принятия управленческих решений более мобильным и качественным.

Список использованной литературы:

1. Боговиз, А.В. Имитационное моделирование при обосновании управленческих решений на промышленных предприятиях / А. В. Боговиз, А. В. Сорокин // Российский экономический интернет-журнал. – 2010. – № 2. – С. 17-20. URL: [http://www.e-rej.ru/Articles/2010/Bogoviz\\_Sorokin.pdf](http://www.e-rej.ru/Articles/2010/Bogoviz_Sorokin.pdf)

2. Кулаченков А.А., Гусарова О.М. Моделирование как способ стратегического планирования и организации бизнеса // Материалы XI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <https://scienceforum.ru/2019/article/2018015679>.

УДК 331.5

## **НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ**

*А.А. Стёпочкин, Ж.В. Доможилкина*

*Институт экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ*

*ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,*

*г. Симферополь*

В условиях пандемии изменяется HR-технологии, что и влияет на востребованность цифровизации в технологиях управлении персоналом. В статье рассмотрено влияние эпидемиологической обстановки, связанной с коронавирусом на деятельность бизнеса. Приведена статистика Всемирной организации труда на развитие аутстаффинга и аутсорсинга персонала в других странах в условиях пандемии. В работе рассмотрены плюсы и минусы в деятельности HR-специалистов в условиях дистанционного производства. Сделан прогноз дальнейшего развития нестандартных форм занятости, таких как аутстаффинг и аутсорсинг, которые являются современными тенденциями в развитии управления персоналом в условиях пандемии.

Пандемия и введенные в РФ в марте 2020 года режим повышенной готовности повлияли на развитие бизнеса в сторону сокращения деятельности и уменьшение издержек. Большинству предприятий сферы сервиса приходилось быстро перестраиваться на ходу. Удаленный формат деятельности работников становился нормой для организации. Многие переходили на взаимодействие с клиентом в онлайн среду, использовались платформенные решения, облачные технологии, с чем были связаны перегрузки на сервисах видеокommunikаций: Zoom, Skype, Microsoft Teams.

Отличительной чертой пандемии коронавируса был двойной экономический шок, который нашел отражение во временном закрытии целых отраслей, тем самым спровоцировав как уменьшение предложения на рынке, так и снижением самого спроса.

В отечественных компаниях было наглядно заметно снижение труда сотрудников. Так, в исследованиях НИУ ВШЭ «Работа и трудоустройство в условиях эпидемии» при опросе российских работников было выявлено, что более половины опрошенных респондентов заявило об урезании заработной платы, но при этом выплаты осуществлялись в основном без задержек. Это было связано с выплатой федеральных и региональных субсидий в отношении работодателей [1].

Несмотря на ряд негативных социальных тенденций, коронавирус ускорил процесс автоматизации в российских компаниях. Режим дистанционной занятости стал приносить и коммерческую выгоду. При падении спроса на аренду офисных помещений – арендные ставки стали снижаться. Пандемия привела к бурному росту автоматизации HR процесса.

Помимо делопроизводства, найма стали автоматизированными такие сферы, как: оценка персонала, обучение HR-аналитика, но не до конца подвержена автоматизация адаптации персонала. Коронавирус привел к стремительному росту аутстаффинга персонала и аутсорсинга. По данным всемирной организации труда, число удаленных сотрудников во всем мире составляет 17%, при этом в Японии и США уже почти достигает 40%, в Бельгии аутсорсинг на уровне 90% [2].

Главный тренд текущих условий ведения бизнеса SMART-рекрутинг и zero-hr. К Smart-рекрутингу относится внедрение программ, когда поиск новых кандидатов опирается на рекомендации сотрудников с использованием социальных сетей и использование мессенджеров для коммуникации.

Так, по данным исследования KPMG «действия hr в ситуации пандемии» 49 крупнейших российских компаний перевели очные собеседования полностью в онлайн. Объем работ HR специалистов в период пандемии у 38% предприятий – снизился [3]. Работа вне офиса становится широко распространенной альтернативой. Большинство HR специалистов отмечает определенные минусы в онлайн работе: противоречивость информации от государственных органов, неполная нормативная база,

снижение эффективности работников в связи с демотивацией, необходимость повышенного внимания к безопасности сотрудников.

Пандемия заставила многие компании пересмотреть подходы к подбору персонала. В перспективе всё больше функций рекрутмента будет переходить от человека к компьютеру и искусственному интеллекту. Уже существуют компании, где создаются чат-боты для первичного отбора кандидатов, где бот связывается с соискателем и направляет тест с серией вопросов на конкретную должность. Так, «Авито-работа» запустила бот, который помогает соискателям найти работу.

Под влиянием рыночной трансформации к условиям пандемии всё больше компаний внедряют элементы диджитализации и виртуальных офисов. Под виртуальным офисом понимают предприятие, которое базируется на информационных технологиях и интеллектуальном капитале и затрагивают широкий спектр социально экономических действий. При этом приоритетным для организации при внедрении технологии виртуального офиса является сохранение и развитие горизонтальных связей.

Кадровым специалистам требуются всё более сложные модели работы с персоналом, которые создают для более новой российской экономики феномен виртуальной организации, который характеризует цифровую модель менеджмента. Пандемия привела к кардинальным изменениям на российском рынке труда и такие нестандартные формы занятости, как аутсорсинг, аутстаффинг персонала – перешли в стандартные, поспособствовали разработке дальнейших стратегий HR-технологий.

#### Список использованной литературы:

1. Гимпельсон, В.Е. Рынок труда под натиском коронавируса [Электронный ресурс] / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Центр трудовых исследований ВШЭ. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/mirror/puhs/share/3696698959.pdf> (дата обращения: 30.04.2021).

2. Как автоматизирован рекрутмент в российских компаниях [Электронный ресурс] / HeadHunter. – Режим доступа: <https://sergievposad.hh.ru/article/26288> (дата обращения: 30.04.2021).

3. Максимцев, И.А. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 467с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468655> (дата обращения: 30.04.2021).

## **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Д.Р. Хакимуллина*

*Научный руководитель: Я.Ф. Наширванова, к.э.н., доцент  
Казанский кооперативный институт (филиала) АНОО ВО ЦС РФ*

*«Российский университет кооперации»*

В статье приводится понятие стратегического планирования, его возрастающая важность для постоянно меняющихся условий современной рыночной системы. Рассмотрены классические виды планирования, их принципиальные отличия. Автором приводятся общие направления достижения конкурентных преимуществ бизнеса. Данная статья позволит лучше понять роль стратегического планирования в повышении результативности российских предприятий.

В реалиях современного мира резко возросла роль стратегического планирования, ключевая цель которого состоит в разработке стратегических решений и в формировании комплекса действий, направленных на долгосрочную перспективу. Нарастающая с каждым годом глобализация мировой экономики увеличивает конкуренцию между производствами как внутри российского рынка, так и с зарубежными фирмами, и напрямую влияет на изменение потребительских предпочтений. К сожалению, на данный момент метод не возымел должного внимания на российских предприятиях, в научных работах российских ученых большей частью рассмотрены механизмы внедрения стратегического планирования в зарубежных компаниях. Лишь небольшая доля российских компаний поняла важность данного метода.

Грамотное внедрение стратегического планирования в деятельность предприятия становится в настоящее время основой для обеспечения конкурентоспособности организаций, благодаря элементам стратегического планирования можно поступательно повышать конкурентоспособность организации в целом [4, с.153].

С точки зрения экономики, стратегическое планирование – эффективный механизм, с помощью которого опытный управленец может воздействовать на цены, а в условиях рынка, цена – главный координатор всех действий конкурирующих компаний. Вопреки этому, с помощью разумных и результативных решений менеджмента компании данным фактором можно пренебречь.

В России стратегический подход как метод организации деятельности хозяйствующих субъектов закреплен законодательно, на федеральном, региональном и местном уровнях власти. Регулирование осуществляется посредством разработанных нормативно-правовых актов, позволяющих организовать и контролировать ход выполнения стратегических задач [7, с.194].

Стратегическое планирование в первую очередь формирует целевое направление деятельности хозяйствующего субъекта, определяет приоритеты для принятия управленческих решений, тем самым выступает своего рода движущей силой развития компании [1, с.27].

Сущность стратегического планирования заключена в создании миссии и целей компании на планируемый период, устанавливающих нужный результат с позиции сатисфакции потребностей клиентов, осуществления конкурентных преимуществ, стимулирования сотрудников компании.

Существует несколько базовых этапов процесса стратегического планирования:

1. Создание миссии и целей компании. Определение миссии – одна из важнейших задач высшего руководства, ведь формулировка миссии должна быть точной, лаконичной, запоминающейся и вдохновляющей.

2. Исследование внешней и внутренней среды, то есть анализ производства, его слабых и сильных сторон, кадрового потенциала, финансов, маркетинга, рынка рабочей силы, изучение макросреды, непосредственного окружения.

3. Подбор стратегии. Одна из самых главных задач предприятия заключена в том, что подобрать стратегию так, чтобы она создала защиту от действий конкурентов или же обеспечила возможность манипулирования ими в угоду своего бизнеса.

Для начала высшим руководством предприятия формируется общая стратегия, которая преследует две цели: отборка и сортировка общих элементов стратегии, и установка роли каждого подразделения компании для распределения ресурсов между ними [3, с.105].

Существует четыре типа стратегии:

1 тип: стратегия стабильности – поддержка и развитие уже существующих направлений фирмы. Данной стратегии обычно придерживаются предприятия – доминанты в своей отрасли;

2 тип: стратегия роста – расширение предприятия, зачастую с захватом рынка и реализацией новых отраслей. Основной инструмент - поглощение других фирм, слияние с ними или же ведение общих дел;

3 тип: стратегия сокращения – применяется тогда, когда существование компании под угрозой. Включает в себя отказ от нерентабельной продукции, сокращение штата, продажу не приносящих доход линий производства и процесс банкротства;

4 тип: комбинированная стратегия – включает в себя любое сочетание трех вышеприведенных стратегий.

После установки общей стратегии формируется конкурентная стратегия. Наиболее общие направления достижения конкурентных преимуществ:

–эффективное управление издержками обращения – понижение себестоимости продукции;

–отличие продукции – обособление товара на рынке путем придания ему отличительных свойств;

–концентрация – выбор узкой ниши производства товаров для определенного, узкого круга потребителей;

–«стратегия первопроходца» - выпуск продукции на рынок раньше всех.

Далее следует формирование производственной стратегии, принимающейся по направлениям:

–фокусирование производственных мощностей.

–использование производственного персонала, развитие инфраструктуры производства.

–усовершенствование организации производства.

–управление качеством.

–организация отношений с совместными предприятиями и поставщиками.

–управление производством.

–осуществление стратегии.

–оценка, координирование и контроль процесса.

Данные этапы отличают стратегическое планирование от традиционных методов планирования, в которых используется стратегия «от базы», выстроить же свои действия, основываясь на своих представлениях о будущем, задача намного сложнее. [2, с. 42]

Выгоды стратегического планирования для целостного развития предприятия сложно не оценить, поскольку в нем заложены концептуальные основы достижения целей предпринимательской деятельности [6]:

а) важен не сам план, а его создание, так как сам процесс составления плана ведет к укреплению взаимоотношений сотрудников, развитию нужного отношения к работе;

б) отдельный сотрудник компании получает полную картину работы других подразделений, что ведет к сбалансированному видению действий коллег, устранению ненужных конфликтов;

в) сотрудник лучше поймет, какие его действия и предложения внесут положительный вклад в общее дело предприятия.

По отношению к управленческому персоналу эффективное стратегическое планирование возможно при наличии аналитических способностей, которые будут раскрываться в процессе разработки планов, и творческих идей, позволяющих креативно подходить к применяемым средствам и методам управления стратегией [1, с.27].

Результативное стратегическое планирование - основа для разработки концепции взаимосвязанных мероприятий по стабилизации экономической ситуации компании, а контроль за реализацией позволяет корректировать условия для повышения эффективности бизнеса [5]. Быстро меняющиеся внешние условия развития предпринимательской деятельности образуют ряд препятствий для обеспечения стабильности их работы. В этой связи

стратегическое планирование позволяет выходить из сложных ситуаций с меньшими экономическими потерями.

Список использованной литературы:

1. Адаменко А.А., Хорольская Т.Е., Петров Д.В. Роль стратегического планирования в развитии предпринимательской деятельности / Естественно-гуманитарные исследования. 2020. № 29 (3). С. 24-27.
2. Валиуллина М.Н., Наширванова Я.Ф. Взаимосвязь стратегического менеджмента и стратегического планирования на предприятии / В сборнике: Наука, образование: предпринимательская деятельность в поведенческой экономике, формы реализации и механизмы обеспечения. Материалы Национальной научно-практической конференции. Под редакцией Н.М. Прусс, А.Н. Грязнова. 2020. С. 40-43.
3. Дмитриева К.В. Влияние структуры управления на стратегию развития предприятия / В книге: Современный специалист-профессионал: теория и практика. материалы 12-ой международной научной конференции студентов и магистрантов, посвященной 55-летию Алтайского филиала Финуниверситета. под общ. ред. В.А. Ивановой, Т.Е. Фасенко. Барнаул, 2020. С. 104-106.
4. Макарова Е.С., Уразбахтина Н.З. Подходы к оценке конкурентоспособности предприятия / В сборнике: Актуальные задачи управления качеством и конкурентоспособностью продукции в современных условиях. Материалы международной научно-практической конференции. Под ред. Насретдинова И.Т., 2016. С. 152-154.
5. Насретдинов И.Т., Валеева Ю.С., Макарова Е.С., Хакимов А.Г., Наширванова Я.Ф., Мартынова О.В., Емельяненко И.С., Дюдина О.В., Ковалев Р.Н., Нуреева А.М., Нуреев Р.Ф., Бондаренко В.А., Наговицина Л.П., Курчеева Г.И., Хворостов В.А., Калинина М.И., Калинина М.И., Альбрегина Е.С. Проблемы и перспективы развития торговой деятельности в современном мире /Под редакцией Насретдинова И.Т., Казань, 2014.
6. Стратегическое планирование Профессор Алекс Скотт MA, MSc, PhD Эдинбургская бизнес-школа. Университет Гериот-Ватт, Эдинбург, Великобритания – 65с.
7. Сухих В.А., Урасова А.А. Стратегическое планирование в пространстве промышленных регионов: оценка и перспективы / Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 7-1. С. 193-196.
8. Урядникова М.В. «Невидимая», но очень жесткая «рука» современного рынка // Научное обозрение. – 2017. – № 18. – С. 108-110.

## **СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ОСНОВА МАТЕРИАЛЬНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ ПЕРСОНАЛА**

*З.С. Халикова*

*Научный руководитель Наширванова Я.Ф., к.э.н., доцент  
Казанский кооперативный институт (филиал) АНОО ВО ЦС РФ  
«Российский университет кооперации»*

В статье представлены научные подходы к понятию «стимулирование труда», уделено внимание инструментам стимулирования. В ходе исследования определены ключевые задачи и формы материального стимулирования труда, установлено их влияние на деятельность организации. Автором определено, что в современных условиях коронавирусной пандемии кадровый потенциал является важнейшим стратегическим фактором, оказывающим влияние на конкурентные преимущества компании.

Независимо от состояния экономики страны, условий функционирования малого и среднего бизнеса, стимулирование труда всегда было и будет представлять собой материальную основу для результативной мотивации персонала. Эффективное стимулирование труда представляет весомый фактор, обеспечивающий конкурентоспособность современных бизнес-структур, так как четко продуманная и спланированная система стимулирования труда позволяет достигать стратегических целей организации, а также личных целей сотрудников. Однако, для целевой и результативной системы стимулирования труда необходимо ответить на вопрос: «Что такое стимул?» и «Как его можно охарактеризовать?».

Стимул — это всегда воздействие со стороны, соответственно, воздействие оказывать может руководство организации, побуждая сотрудников к большей результативности своего труда. В этом аспекте стимул можно охарактеризовать с двух позиций:

1) руководство компании - наделено полномочиями использовать различные инструменты стимулирования труда для повышения производительности и качества выполняемых работ;

2) персонал компании - для него стимул выступает возможностью получения/утраты дополнительных материальных благ за высокий уровень производительности и качества труда.

Тем самым, можно конкретизировать стимулирующую функцию заработной платы, как экономическую, направленную на повышение эффективности деятельности компании посредством стимулирования роста производительности и улучшения качества труда персонала.

В зависимости от воздействия средств стимулирования его можно подразделить на позитивное (в этом случае сотрудник получает премию/бонус/доплату/надбавку) и негативное (в этом случае возможен штраф или потеря рабочего места). Однако, чтобы стимул начал работать, необходимо его осознание со стороны того, на кого она направлен - только

после того, как это будет достигнуто стимул станет именно тем внутренним побудителем к результативной трудовой деятельности.

В научно-теоретической и практической литературе приведено множество определений понятие «стимулирование труда», наиболее полные и отражающие суть представлены в таблице 1.

Таблица 1

Теоретические подходы к понятию «стимулирование труда»

№ п/п	ФИО ученых (группа авторов)	Определение
1	Кибанов А.Я, Баткаева И.А, Митрофанова Е.А., Ловчева М.В	это способность организации применяя нематериальные и материальные инструменты побудить персонал компании к высококачественному и эффективному труду, его планомерному нарастанию в соответствии с целями компании [2, с.138]
	Гусарова М.С.	это узконаправленно воздействие на работника как индивидуальную личность, посредством побуждения к производительному труду за счет стимулирования индивидуальных потребностей [1, с.19]
2	Наширванова Я.Ф.	это комплексный показатель, формирующий материальную взаимосвязь между применяемыми формами стимулирования и трудовым участие каждого работника, с помощью оценки таких показателей, как: производительность труда, качество труда и эффективность использования заработной платы (в частности, зарплатоотдача и зарплатоемкость), обеспечение социальных гарантий [4, с. 3]
3	Половинко В.С.	отождествляет стимулирование труда как метод и технологию, оказывающих совместное воздействие организацию и эффективность трудовой деятельности [6, с. 45]

Большинство исследователей рассматривают стимулирование как внешнее воздействие на персонал, и мы не можем не согласиться с данной точкой зрения. Логику взаимосвязи и взаимодействия организации и ее персонала можно представить в виде модели (рисунок 1).



Рис. 1. Модель взаимодействия организации и ее персонала

Основным связующим звеном в модели взаимосвязи и взаимодействия организации и персонала является система стимулирования труда, именно через систему стимулирования мы можем воздействовать на поведение

сотрудника и его производительность. При этом в системе современного управления персоналом компании немаловажное место комплексная оценка результативности его работы, а также профессиональных и личностных качеств [5, с.100]. В ходе проведения оценки персонала компании выполняется диагностика степени реализации кадрового потенциала через достижение целей компании и обеспечение эффективности ее деятельности.

Ключевая функция стимулирования - экономическая, а именно, содействие повышению производительности труда путем внешнего воздействия руководителя на сотрудника при помощи стимулов.

Существуют различные формы материального стимулирования труда, все они оказывают непосредственное влияние на производительность труда в организации ввиду материальной заинтересованности персонала в получении определенных льгот и выгод [3, с.159]. Формы материального стимулирования труда представлены на рисунке 2.

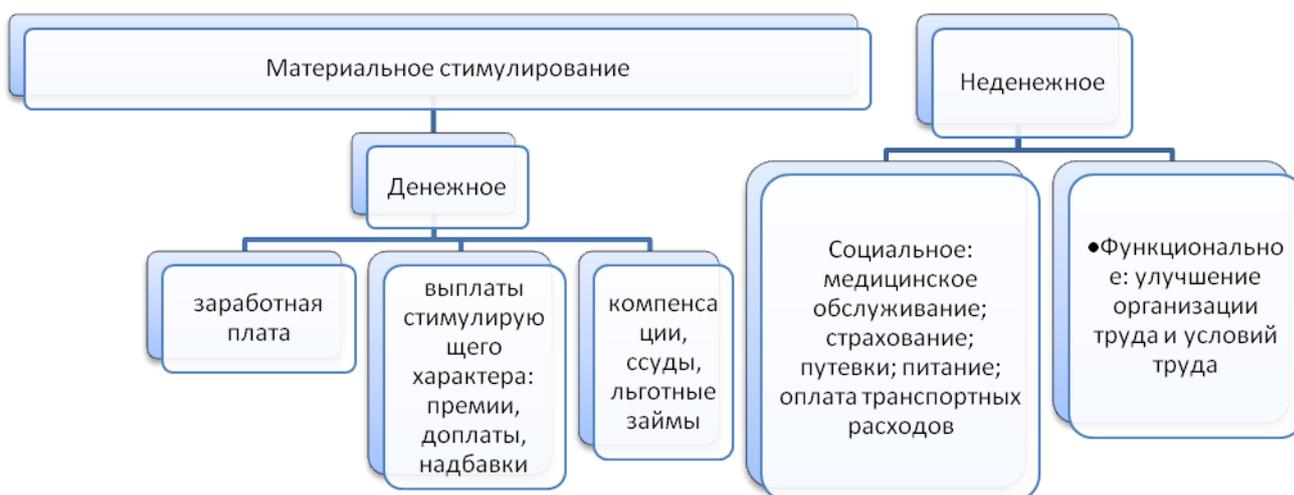


Рис. 2. Формы стимулирования труда

Материальное стимулирование труда решает ряд задач, направленных на эффективную работу организации. Рассмотрим их на рисунке 3.

Формулировка ключевых задач напрямую затрагивает вопрос взаимосвязи категорий «заработная плата», «стимулирование труда» и «социально-экономический эффект» [7, с. 133]. Система стимулирования нацелена на повышение эффективности труда через достойную заработную плату и дополнительные стимулы, затрагивающие социально-экономические и моральные формы воздействия. Так, например, в качестве основной составляющей оценки социальной эффективности системы стимулирования, выступает заработная плата, в прямой связи с качеством труда. Готовность сотрудников выполнять обязанности не только в полном объеме, но и прилагая дополнительные усилия, что способно благоприятно сказаться на прибыли и положении организации.

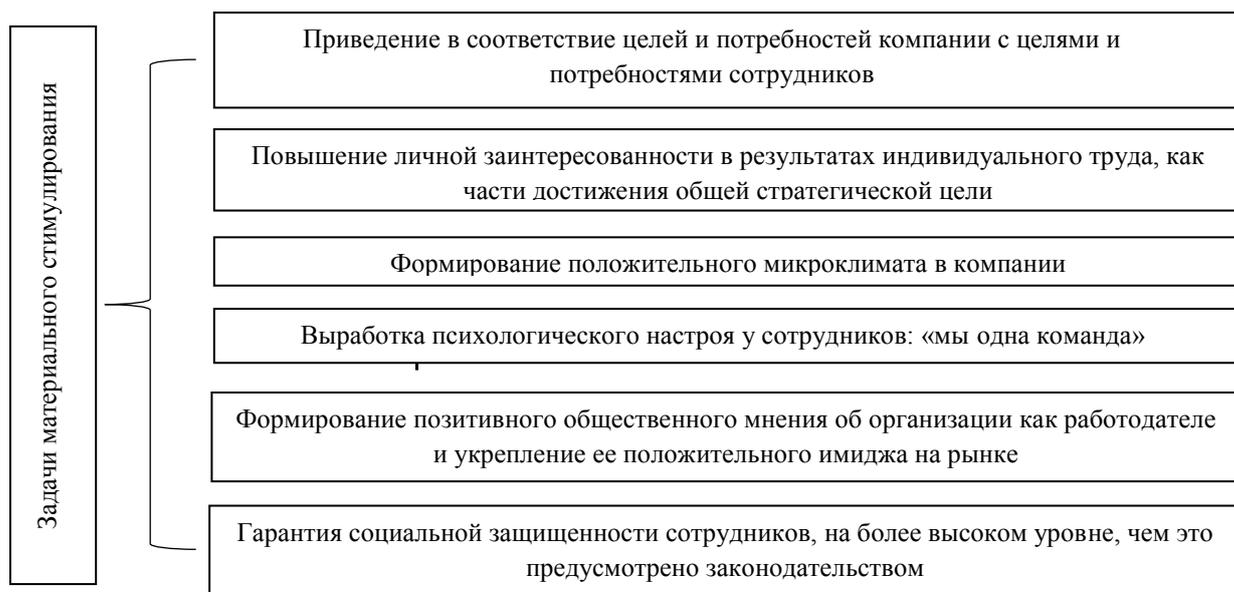


Рис. 3. Ключевые задачи материального стимулирования труда

#### Список использованной литературы:

1. Гусарова, М.С. Методические основы найма персонала [Текст]: монография / М.С. Гусарова, и др.; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский индустриальный университет». - Тюмень: ТИУ, 2019. - 113 с.

2. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 524 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1013781>

3. Наширванова Я.Ф. Материальное стимулирование труда: сущность, подходы и компоненты / В сборнике: ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ, ПРАКТИКА. Сборник материалов XI Российской научно-практической конференции. Башкирский государственный университет; Под общей редакцией Л. С. Валинуровой, О. Б. Казаковой, Н. А. Кузьминых, Э.И. Исхаковой, 2016. - С. 158-161.

4. Наширванова Я.Ф. Развитие форм материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации / автореферат дис. ... кандидата экономических наук / Самарский государственный экономический университет. Казань, 2014

5. Орлова Л.А., Макарова Е.С. Нематериальная мотивация персонала: цели, виды, способы // В сборнике: Современный менеджмент: теория, методология, практика. Материалы научно-практической конференции с международным участием. Под ред. А.Н. Грязнова, Ф.Ф. Хамидуллина, 2018. - С. 100-107.

6. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его

реализация: Монография / В.С. Половинко и др.; под науч. Ред. Ю.Г. Одегова. - М.: Информ-знание, 2018. - 484 с.

7. Шевелева Я.Ф. Алгоритм составления прогнозной модели взаимосвязи элементов материального стимулирования труда и экономической устойчивости системы потребительской кооперации Республики Татарстан / Казанская наука. 2012. № 5. С. 133-138.

ББК 65.05

## **СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЙ И МОШЕННИЧЕСТВА В МЕЛКИХ СЕТЯХ АЗС**

*Л.В.Хомич*

*Сургутский государственный университет*

*Научный руководитель: к.э.н., доцент М.В.Волкова*

В данной статье рассматривается проблема злоупотребления полномочиями сотрудников и мошенничества в мелких сетях АЗС. Были рассмотрены и проанализированы существующие недостатки системы контроля топлива.

Внутренний контроль в российских компаниях, включая сети АЗС, является основой всех уровней управления. От того, каким будет качество нефтяных продуктов, зависит работоспособность, долгосрочность службы, окупаемость, характеристики оборудования, спецтехники и прочих технических элементов, широко используемых во всех отраслях промышленности, производства, сервисного сопровождения. Действительный контроль является гарантом превосходства одного участника рынка, в нашем случае АЗС, над другими.

С 2019 года Росстандарт запретил реализовывать на АЗС неавтомобильные виды топлива (керосин и мазут) и еще больше упростил механизм контрольных закупок. Мелкие сети АЗС, находящиеся в отдалённых районах, часто пользуются возможностью незаконно продавать неавтомобильное горючее, подменяя дизель и бензин более дешевыми видами топлива, тем самым нанося вред не только экологии, автовладельцам, выводя из строя двигатели машин. [4]

Так же по данным Росстандарта большие сети АЗС считаются более дисциплинированными. В то время как на мелкие независимые сети приходится основная доля нарушений.

Согласно статистике, именно на мелких точечных АЗС зачастую можно столкнуться с такой ситуацией, когда под видом дизельного топлива могут продавать и печное топливо, и судовоторное. Такое топливо на порядок дешевле, примерно на 5-6 рублей, но в них может содержаться сера – источник отложений и гроза двигателей.

По данным Росстандарта, доля фальсификата или топлива неудовлетворительного качества среди сетевых АЗС составила около 3,5%,

а среди независимых точечных заправок – 22%. В рейтинг самых частых нарушений входят – «массовая доля серы», «температура вспышки в закрытом тигле», «октановое число», выявленный «монометиланилин».

Также было установлено, по результатам государственных проверок, на мелких сетях АЗС распространено использование хакерских технологий: в программное обеспечение внедрена специально разработанная программа, которая некорректно отражала объемы отпущенного потребителям топлива. По итогам такого мошенничества «сэкономленный» бензин в дальнейшем сливался и реализовывался злоумышленниками. [4]

Федерация автовладельцев России (ФАР) провела исследование, результаты которого показали, какой процент АЗС обманывают потребителей, не доливая топливо. Мониторинг недолива АИ-92 и АИ-95 проводился на 34 АЗС в 13 субъектах России. В ходе мониторинга было проверено пять интегрированных нефтяных компаний (ВИНК), 25 федеральных и региональных сетей и 8 мелкосетевых и частных АЗС. Для проведения исследования ФАР разработала метод определения недолива топлива на АЗС в режиме «тайного покупателя», который позволяет определить фактическое количество опущенного топлива в бак автомобиля, а также проводить отбор топлива для проверки качества на соответствия по техническим регламентам Таможенного Союза (ТР ТС). [4]

Согласно разработанному методу, за недолив принималось расхождение более одного процента, между оплаченным и фактически полученным топливом.

Согласно данным ФАР, недолив топлива был выявлен у 20% вертикально интегрированных нефтяных компаний, у 81% федеральных и крупных региональных сетей и у 100% мелкосетевых и частных АЗС. Средний недолив по выборке составил 5,05%, а значит, его фактически можно приплюсовать к цене за литр.

Как отмечают в ФАР, недолив топлива – это не только обман потребителя, но и элемент недобросовестной конкуренции. Используя недолив, недобросовестные участники рынка, фактически продают топливо по более высокой рыночной цене, которое еще не соответствует требованиям ТР ТС.

С целью предотвращения подобных случаев в мелких сетях АЗС необходимо создать рабочую группу, специализирующуюся на киберпреступлениях и разработать методику определения количества топлива в режиме закупки тайным покупателем, с целью дальнейшего определения точных количественных показателей.

Такую методику должно разработать государство, но контроль за работой АЗС должен быть государственно-общественным.

Так же необходимо ежемесячно проводить проверку, так называемую технологический пролив. Суть этой проверки в том, что каждый заправокный пистолет на АЗС проверяют на точность отпуска топлива «вручную». [2]

Исправить ситуацию с недобросовестными частными АЗС можно с помощью создания системы внутреннего контроля (см. табл.1).

Таблица 1

Основные функции внутреннего контроля на нефтегазовом предприятии

Функция контроля	Пояснения
Контроль полномочий	Хозяйственная операция есть результат выполнения своих функций участниками хозяйственного процесса. Эта функция контроля состоит в гарантированном осуществлении лишь тех операций, которые будут уместны для компании. Это своеобразная функция мониторинга изменения учетных записей, их правомерность на предмет соответствующей авторизации
Контроль учетных процедур	Хозяйственная операция должна быть корректно оформлена соответствующим образом. При регистрации операций ответственный сотрудник должен учитывать следующие принципы учета: операция должна оформляться соответствующим документом, есть должна соблюдаться форма, документ должен содержать всю важную информацию, должна соблюдаться целесообразность операции. Также любой первичный документ будет подтверждать законность хозяйственной операции только в случае, если имеются разрешительные подписи ответственных сотрудников (руководитель и главный бухгалтер предприятия)
Контроль сохранности активов	Эта функция контроля заключается в том, чтобы находящиеся на балансе компании активы не могли быть нерационально либо нецелевым образом использованы

Согласно техническим регламентам для того, чтобы топливо поступило в конечную точку, то есть на АЗС, оно поступает с завода на нефтяную базу по трубопроводу, железной дороге или с помощью автоцистерн.

После того, как топливо поступило на нефтяную базу, специалисты должны провести отбор проб прямо из цистерн для последующего контрольного анализа на соответствие техрегламенту. К тому же специалистами должны быть проверены сопровождающие нефтепродукт документы: накладные и паспорт качества. Результаты обязательно фиксируют документально, для проверки продукции на последующих этапах [2].

Для предупреждения несанкционированного проникновения на территорию и случаев хищения ГСМ необходима разработка системы безопасности нефтебазы, которая обеспечивает:

- видеомониторинг территории нефтебазы, периметра, зоны налива нефтепродуктов и резервуаров в режиме 24\*7;
- регистрацию въезжающего и выезжающего транспорта, распознавание номеров транспортных средств на КПП;
- мониторинг работы персонала;
- контроль пожарной безопасности.[3]

Далее, чтобы доставить топливо на АЗС используют автоцистерны. Бензовоз на нефтебазу за топливом должен приехать пустой, с подготовленными чистыми отсеками. После загрузки топливом, каждый отсек пломбируется, выдаются сопроводительные документы, в которых прописаны номера пломб. Делается это для того, чтобы у желающих долить ведро присадок и превратить АИ-92 в АИ-95, такой возможности не было. Когда бензовоз приходит на АЗС, работники станции сверяют документы и пломбы.

После прибытия бензовоза сотрудники АЗС сверяют все документы, вскрывают автоцистерны и берут пробы топлива. По завершению проверки его сливают в подземный резервуар.

В целях обеспечения сохранности топлива на АЗС необходимо обеспечить:

- видеомониторинг периметра АЗС и прилегающей территории для принятия мер по пресечению нарушений правопорядка, предупреждения противоправных действий;
- контроль автотранспорта на въездах/выездах;
- контроль кассовых операций для выявления случаев мошенничества, фактов неправомерного использования заправочных карт и предоставления скидок, а также в интересах разрешения спорных ситуаций при расчетах операторов с клиентами.[1]

Если рассматривать вопрос воровства ГСМ максимально широко, то можно выделить три типичных ситуации:

- слив бензина из баков частных машин для дальнейшего личного использования или перепродажи. Этот случай зависит исключительно от самого автовладельца и его осторожности.

- слив остатков на транспорте предприятия. Единственным методом борьбы с воровством ГСМ водителями является использование специальных отслуживающих систем. Однако большинство компаний все еще предпочитает устанавливать на транспорте системы, основанные на регистрации данных о пройденном пути по спутникам GPS/ГЛОНАСС. Такие спутниковые системы не берут в учет повышающийся расход топлива при движении в пробках и износе двигателя, а это в свою очередь является удобным случаем для водителей для хищения. Также подобные системы полностью непригодны для отслеживания строительной техники, которая работает на месте, так как они абсолютно бесполезны, поэтому именно на стройке случаи воровства встречаются наиболее часто. В действительности, единственно возможным способом предупредить и пресечь неправомерные действия является установка более современного и дорогостоящего оборудования, отслеживающего непосредственно уровень топлива в баке, либо показательное наказание виновных.

- недолив на АЗС. По сути, единственным средством борьбы в данном случае может являться ужесточение контроля и увеличение количества

внезапных проверок со стороны ответственных органов. Методика уже показала свою эффективность: вкуче с введением закона за первые 5 месяцев этого года общая сумма взысканий за соответствующие нарушения превысила 28 миллионов рублей, что практически в 10 раз выше показателей двух прошлых лет.[3]

Таким образом, внедрение системы внутреннего контроля в мелких сетях АЗС поможет предупредить и значительно снизить риски мошенничества и злоупотреблений.

#### Список использованной литературы:

1. Дубровин, А.Б. Построение системы внутреннего финансового контроля в нефтегазовой компании с учетом отраслевой специфики / А.Б. Дубровин // Финансы, налогообложение, инвестиции.- 2015.- с.48-53
2. Курашова, А.А. Использование для контроля состояния российского рынка нефтепродуктов физико-химических методов / А.А. Курашова // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2015. – с.51-53
3. Курашова, А.А. Сравнение аналитических инструментов измерения деловой активности АЗС в структуре сетевого бизнеса / А.А. Курашова // Транспортное дело России № 5. – 2016. - с.12-15
4. Сайт Росстандарт // [Электронный ресурс] URL:<https://www.rst.gov.ru/portal/gost>

УДК 334.722.1

### **НКО (АНО): РЕГИСТРАЦИЯ И ОТЧЕТНОСТЬ**

*И.В. Чугунова*

*Рубцовский индустриальный институт (филиал) ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»*

В статье рассматриваются вопросы регистрации некоммерческих организаций, в частности, автономных некоммерческих организаций, порядок и сроки подачи документов. Автор описывает трудности, с которыми может столкнуться будущий руководитель АНО в процессе подготовки документов на регистрацию. Приведенный перечень и сроки предоставления отчетности (в том числе налоговой, статистической) позволяет сориентироваться руководителю и без привлечения бухгалтера (штатного или на аутсорсинге) подготовить и сдать необходимую документацию.

Ключевые слова: некоммерческая организация, автономная некоммерческая организация, регистрация, отчетность.

Некоммерческие организации (НКО), как видно из названия, не преследуют в качестве главной цели своего существования получение прибыли. НКО ведут деятельность по ряду направлений, затрагивающих социальную сферу, таких как образование, наука, культура, спорт, здравоохранение, экология, благотворительность, защита законных прав и

свобод и т.д. Федеральный закон "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 N 7-ФЗ полностью раскрывает список таких направлений деятельности [1]. Помимо указанного закона основные понятия об НКО представлены также в Гражданском кодексе РФ. Это два основных нормотворческих документа, описывающих деятельность НКО.

Помимо основного отличия НКО от коммерческих организаций по целям деятельности, существует также ряд различий в процессе регистрации этих организаций и ведении отчетности. Так, главным контролирующим органом для НКО является Министерство юстиции РФ. В Управление Министерства юстиции РФ по субъекту федерации и подается пакет документов для регистрации НКО. Глава II ФЗ «О НКО» описывает различные организационно-правовые формы НКО, наиболее известные из которых общественный фонд, ассоциация, профессиональный союз, политическая партия, общественное движение, торгово-промышленная палата, казачье общество, община малочисленных народов, некоммерческое партнерство.

Рассмотрим процесс регистрации и начала деятельности АНО (автономной некоммерческой организации). АНО – это не имеющая членства некоммерческая организация, которая может быть создана одним или несколькими учредителями в целях предоставления слуг в сфере образования, здравоохранения, культуры, науки, права, физической культуры и спорта и иных сферах. При создании АНО оформляется следующий пакет документов:

1. Решение единственного учредителя;
2. Устав;
3. Заявление (форма Р11001);
4. Сведения об адресе;
5. Квитанция об уплате государственной пошлины за регистрацию.

Создать АНО может один человек (учредитель), оформив своим решением, при этом может присутствовать приглашенное лицо (не обязательно). В решении учредитель назначает себя директором (председателем, президентом). Нет необходимости составления сведений об адресе, если это адрес по прописке учредителя, который является руководителем и заявителем. В уставе обязательно прописываются цели и предмет деятельности закрытым перечнем, без указания «и иные цели и/или предмет деятельности». Если АНО планирует участие в Грантах, то желательно добавить направления деятельности из ФЗ №7 (ст. 31.1) и Постановления №1096 в предмет деятельности. Также рекомендуется посмотреть направления деятельности на сайте Фонда президентских грантов [2], где все распределено по сферам деятельности.

Согласно пункту 2 части 1 статьи 3 ФЗ «О государственном языке Российской Федерации» государственный язык Российской Федерации

подлежит обязательному использованию, в том числе в наименованиях организаций всех форм собственности.

Действующее законодательство не запрещает некоммерческой организации помимо наименования на русском языке включать в свой устав наименование на иностранном языке.

Кроме того, иностранные слова могут быть включены в наименование некоммерческой организации с учетом требований части 2 статьи 3 ФЗ «О государственном языке Российской Федерации» с помощью транслитерации с указанием их перевода на русский язык (например, Липецкая областная общественная организация Клуб любителей животных «Фэйри хоумстэ (Пушистый домосед)» или Автономная некоммерческая организация развития личности «Тандем (расположение один за другим)»).

Пакет регистрационных документов сдается учредителем в Управление Министерства юстиции РФ по субъекту федерации и рассматривается там в течение срока, соответствующего типу НКО. По закону документы на регистрацию общественных организаций и движений обязаны рассмотреть за 28 календарных дней, религиозных организаций — за 6 месяцев, так как может понадобиться религиозоведческая экспертиза. Для других форм НКО срок составляет 12 рабочих дней. Далее Минюст направляет документы на регистрацию в Федеральную налоговую службу РФ, где НКО присваивается ИНН и проходит регистрация юридического лица. Далее информация передается в государственные внебюджетные фонды, органы статистики, где организацию также ставят на учет. Документы с регистрации (свидетельство о государственной регистрации некоммерческой организации, лист записи Единого государственного реестра юридических лиц, свидетельство о постановке на учет в налоговом органе и зарегистрированный устав организации) выдаются в Министерстве юстиции. Вновь созданные НКО, если их регистрация проходила в последних числах любого месяца, могут столкнуться с проблемой несвоевременной сдачи отчетности и следующими за этим штрафными санкциями. Дело в том, что с момента регистрации НКО в налоговом органе до выдачи документов в министерстве юстиции может пройти порядка 2 недель. Тем более, если для получения документов учредителю придется ехать в региональный центр, где находится Управление Минюста. А первые отчетные документы НКО обязано сдать уже в месяце, следующем за месяцем регистрации. Так, до 15 числа следует отчитаться в Пенсионном фонде РФ, подав сведения о застрахованных лицах (форма СЗВ-М). А если регистрация выпала на последний месяц любого квартала, то дополнительно необходимо сдать еще и другие отчеты. Также необходимо учитывать время на изготовление печати организации, которая необходима для сдачи отчетности.

В общей сложности АНО с одним учредителем еще до начала своей фактической деятельности (движения денежных средств) обязано сдавать порядка 30 документов в различные инстанции в течение финансового года.

Отчетность НКО (АНО) с «нулевой деятельностью» без сотрудников (с единственным учредителем) сдает следующую отчетность:

- сведения о застрахованных лицах (форма СЗВ-М) – сдается ежемесячно до 15 числа месяца, следующего за отчетным в отделение ПФ РФ по месту регистрации НКО;

- ежеквартальный отчет по страховым взносам всех видов: на пенсионное, социальное и медицинское страхование (РСВ) – сдается ежеквартально до 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом в налоговую инспекцию по месту регистрации НКО;

- расчет по страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (форма 4-ФСС) – сдается ежеквартально до 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом в отделение ФСС по месту регистрации НКО;

- расчет сумм НДС (форма 6-НДС) – сдается ежеквартально до 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом в налоговую инспекцию по месту регистрации НКО. Раз в год при сдаче формы за 4 квартал в состав документа дополнительно включают приложение №1 к годовому отчету 6-НДС. Приложение №1 почти полностью копирует применяемую ранее справку по форме 2-НДС;

- сведения о деятельности социально ориентированной некоммерческой организации (форма №1-СОНКО) – сдается ежегодно до 1 апреля года, следующего за отчетным в отдел государственной статистики по месту регистрации НКО.

- отчеты, предоставляемые НКО в Минюст (формы №ОН0001, №ОН0002, №ОН0003) – сдаются ежегодно до 15 апреля года, следующего за отчетным периодом одним из следующих способов: 1. размещение полного перечня отчетов о своей деятельности в одном из средств массовой информации, в том числе на собственном веб-ресурсе; 2. личная либо почтовая доставка отчетов в Минюст России; 3. публикация отчетов на специализированном портале официального сайта Министерства Юстиции [3].

- налоговая отчетность. Оптимальный вариант для НКО перейти на упрощенную систему налогообложения (УСН), подав в течение 30 дней с момента регистрации НКО заявление о переходе в налоговую инспекцию. Тогда НКО будет иметь ряд преимуществ по налогообложению, в частности освобождено от подачи отчетности и уплаты налога на прибыль, НДС, налога на имущество организаций. Выгодно переходить на УСН «нулевым» НКО, а многие из них остаются таковыми до первого поддержанного гранта на осуществление своей деятельности. Многие грантовые фонды и конкурсы требуют минимального срока работы НКО 6 месяцев, а на внушительные суммы гранта (свыше 500 тыс.руб.) – от 1 года. Если выручка НКО от приносящей доход деятельности превышает 2 млн. руб. (когда возникает необходимость уплачивать НДС), то выгодно использовать УСН 6%. Если

зарплаты занимают более 30% расходов или более 50т.р. Некоммерческая организация, применяя УСН 15%, в определенных видах деятельности получает льготу по страховым взносам за сотрудников. Основные направления - это деятельность в области науки, образования, здравоохранения, культуры, искусства, спорта, социального обслуживания, благотворительной деятельности. Даже если возникает деятельность, приносящая доход, экономия по страховым взносам превышает минимальный налог 1% при УСН 15%. Важно сказать, что 70% НКО работают без зарплат [4]. При фактическом начале деятельности, в том числе с наймом сотрудников, количество и качественный состав отчетных документов меняется в большую сторону.

АНО – одна из наиболее удобных форм для некоммерческих организаций, планирующих свою деятельность в социальной сфере.

#### Список использованной литературы:

1. Федеральный закон "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 N 7-ФЗ [Электронный ресурс] – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8824/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/) (дата обращения 30.04.2021).

2. Направления конкурса ФПГ среди некоммерческих организаций [Электронный ресурс] – URL: <https://президентскиегранты.рф/public/contest/index> (дата обращения 30.04.2021).

3. Отчетность в Минюст для некоммерческих организаций в 2021 (сроки сдачи) [Электронный ресурс] – URL: <https://online-buhuchet.ru/otchetnost-v-minyust-dlya-nekommercheskix-organizacij/> (дата обращения 30.04.2021).

4. Бухгалтерский учет НКО - Допустимость применения НКО Упрощенной системы налогообложения [Электронный ресурс] – URL: [https://reg-nko.ru/sub/NKO\\_na\\_USN](https://reg-nko.ru/sub/NKO_na_USN) (дата обращения 30.04.2021).

УДК 331.101.38

## **НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

*М.С. Чураева*

*Институт экономики и управления (СП) ФГАОУ ВО «КФУ имени  
В.И. Вернадского», г. Симферополь*

В рамках данной работы нами было проанализировано понятие «нематериальная мотивация», выявлена роль нематериального стимулирования в системе управления персоналом организации и выделены основные виды нематериальной мотивации. Нематериальные стимулы рассматриваются как неотъемлемый компонент эффективного управления персоналом. Обсуждается значение нематериального стимулирования в рамках организации эффективной деятельности предприятия.

*Ключевые слова:* мотивация, материальные стимулы, нематериальные стимулы, классификация, управление персоналом, система.

Для удовлетворения своих потребностей, любой индивид вынужден осуществлять трудовые действия, которые подразумевают получение блага. Высшим искусством в управлении персоналом является создание такой ситуации, чтобы работник не только выполнял свою работу, но и делал это с отдачей, удовольствием, искренне разделяя цели и задачи организации. Эффективная система мотивации персонала служит гарантией создания идеальной системы стимулирования работников, а она в свою очередь дает возможность качественно функционировать предприятию и значительно повышать уровень прибыльности и конкурентоспособности.

Чаще всего на предприятиях мотивирование представляют только лишь как материальную сторону стимулирования. Руководители считают, что нет более эффективных возможностей, которые могли бы быть результативнее денежного вознаграждения. При помощи денег предприятие показывает сотруднику, что оно его ценит и нуждается в нём. Однако не следует недооценивать элементы нематериального мотивирования, которые помогают построить эффективную систему стимулирования благодаря анализу социально-психологических характеристик сотрудников [2, с. 132].

Нематериальная мотивация персонала – это возможность стимулировать персонал не через денежные вознаграждения, а при помощи удовлетворения их социальных потребностей.

Нематериальное стимулирование является неотъемлемым компонентом эффективного управления персоналом, а, следовательно, деятельности всего предприятия. Система нематериального стимулирования представлена как последовательный комплекс мер, который дополняет материальное стимулирование и обеспечивает вовлеченность сотрудников в трудовую деятельность.

По мнению Кибанова А.Я., «Нематериальная мотивация - это, прежде всего, элемент управления персоналом, который дает возможность работнику реализовать себя не только как профессионала, но и как личность» [1, с. 167].

Многие современные авторы считают, что нематериальная мотивация является мощнейшим инструментом в процессе управления персоналом. Любая организация стремится сформировать в своих сотрудниках чувство гордости за свои профессиональные успехи и достижения. Для людей с определенными психологическими характеристиками, признание является важнейшей мотивационной составляющей, которая чаще всего становится намного действенней простого денежного стимулирования.

Согласно теории А. Маслоу, материальная мотивация способна удовлетворить только физиологические потребности и потребности в безопасности. Повышение зарплаты или выдача каких-либо денежных поощрений увеличивает эффективность сотрудника лишь на короткий срок. Нематериальная же мотивация дает возможность вдохновлять сотрудников продолжительное время, потому что она направлена на удовлетворение

высших потребностей, таких как потребности в причастности, уважении со стороны других, самоуважении, самореализации и саморазвития.

От правильного использования нематериальной мотивации зависит производительность и результативность не только одного человека, но и всей организации в целом, что непосредственно оказывает влияние на её успех и рентабельность.

Основными видами нематериальной мотивации служат психологическая, социальная, моральная и организационная мотивации.

Психологическую мотивацию используют в первую очередь, так как ее основой служит общение, а именно оно является важнейшей потребностью человека. Благоприятный климат в коллективе, который дает возможность бесконфликтно общаться, позволяет самореализоваться человеку и увеличивать свою производительность. Руководитель должен стремиться создать такую атмосферу в коллективе, при которой сотрудники будут эффективно взаимодействовать и каждый при этом будет учитывать интересы другого.

Социальная мотивация связана с потребностью в самоутверждении и стремлении занимать определенное положение в организации. Данный вид мотивации включает в себя медицинское страхование, оплату больничного, оплачиваемый отпуск, премирование за длительный стаж работы, планирование карьеры, личное развитие. Социально мотивировать персонал желательно через активное участие в жизни предприятия, через возможность принимать те или иные решения, через возможность карьерного роста. В данном случае сотрудникам дается право голоса во время решения сложившихся проблем.

Моральная мотивация реализуется в том, что сотрудники должны быть морально удовлетворены своим положением в организации, они должны понимать, что их работа оценена по достоинству. Она включает такие варианты мотивации, как похвала, публичное признание заслуг работника, выделение лучших сотрудников месяца.

Организационная мотивация использует меры, которые создают комфортные и оптимальные условия труда и отдыха. Это благоустройство рабочих мест, зон отдыха, улучшение бытовых вопросов персонала для лучшей концентрации на работе со всеми условиями и другие.

Обобщив все виды нематериального стимулирования, можно привести их основные конкретные примеры, такие как: персональная публичная похвала, организация тренингов на выявление самых активных сотрудников, вероятность карьерного роста, повышение квалификации, организация участия сотрудников на специальных курсах, тренингах и семинарах, поздравление со значимыми датами, организация комфортного места для работы, возможность гибкого графика, вероятность дополнительных выходных, если работа была выполнена раньше срока и никаких доработок не требует.

Все предложенные виды нематериальные стимулирования должны быть использованы в комплексе, именно тогда их результативность будет очень высока.

На основании вышеизложенного, необходимо отметить, что особенностью персонала в современном мире является прогрессивная роль личности сотрудника, в связи с чем изменяется соотношение стимулов и потребностей, на которые опирается система стимулирования. В настоящее время нематериальное стимулирование играет одну из важнейших ролей в организации деятельности предприятия, так как именно с его помощью сотрудники будут максимально вовлечены в трудовой процесс, смогут вносить существенный вклад в достижение высоких результатов деятельности предприятия и гарантировать ему дальнейшее развитие и процветание.

Внедрение данных видов нематериального стимулирования даст возможность сотрудникам эффективно осуществлять свою деятельность, постоянно совершенствоваться и не бояться сложностей, а все это поможет увеличить эффективность всей системы управления предприятием.

Необходимо помнить, что человеческий ресурс – это один из самых сложных и важных составляющих ресурсного потенциала организации. Воздействие на такие аспекты человеческой деятельности, как: чувства, реализация возможностей, принадлежность к коллективу, совместное принятие решений, бесконфликтность и благосклонность со стороны администрации, позволяют сформировать работника, который будет выполнять свою трудовую функцию и реализовывать свои профессиональные обязанности с максимальной эффективностью и производительностью.

#### Список использованной литературы:

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
2. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров / М.Ф.Мизинцев, А.Р.Сардарян. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 378 с.
3. Пичугин, В. Г. Психология влияния в управлении персоналом. Учебное пособие / В.Г. Пичугин. – М.: Прометей. 2020. - 144 с.

## **ВЛИЯНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

*М.С. Чураева*

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Доможилкина Ж.В.  
Институт экономики и управления (СП) ФГАОУ ВО «КФУ имени  
В.И. Вернадского», г. Симферополь*

В данной статье морально-психологический климат представлен как важнейшая характеристика увеличения производительности труда. Рассматривается понятие, и анализируются показатели благоприятного морально-психологического климата. Исследуется его влияние на деятельность сотрудников, и резюмируются морально-психологические факторы, такие как организованность, целенаправленность, стрессоустойчивость, эмоциональность, влияющие на эффективность деятельности всей организации.

Достижение высокой эффективности является главной целью и конечным результатом деятельности любой организации. Эффективность зависит от большого количества факторов, таких как: грамотное управление персоналом, мотивация и стимулирование сотрудников, организация результативной коммерческой работы, правильное распределение ресурсов, наличие благоприятного морально-психологического климата.

Персонал является важнейшим достоянием организации, следовательно, наличие благоприятного морально-психологического климата в коллективе – важнейшая характеристика увеличения производительности труда, удовлетворенности сотрудников выполняемой работой, условиями труда и коллективом.

Что же такое морально-психологический климат и как он влияет на профессиональную деятельность персонала? Морально-психологический климат включает в себя комплексное состояние коллектива, которое отражает настроение людей, их взаимоотношения, принятие коллегами. Он выражает общий настрой и уровень удовлетворенности сотрудников трудом, взаимоотношениями с коллегами, ценностями, которые преобладают на предприятии. Основными показателями благоприятного морально-психологического климата можно считать сплоченность, взаимопонимание, открытость, сработанность, низкий уровень конфликтов, хорошие взаимоотношения в коллективе, стремление эффективно взаимодействовать в команде, умение слушать и слышать каждого человека [1, с. 112].

В зависимости от характера морально-психологического климата изменяется его воздействие на человека. Оно может быть положительным и благоприятным, например, стимулирование к труду, улучшение настроения, внушение уверенности, а может быть отрицательным и неблагоприятным, это плохое настроение членов коллектива, снижение активности и отсутствие

желания дальше продолжать трудовую деятельность. Благоприятный морально-психологический климат является одним из основополагающих факторов успешной деятельности человека и важнейшим условием формирования, совершенствования личности и увеличения эффективности предприятия.

Морально-психологическими факторами эффективности предприятия можно считать следующие [3, с. 76]:

- Организованность. Данный фактор вызван особенностями управленческих процессов и спецификой взаимодействия сотрудников. Он является главной предпосылкой эффективности деятельности всего коллектива.

- Целенаправленность. Это стремление организации достигать общих целей, которые выражают интересы всего коллектива и являются идеальным представлением для достижения конкретной цели.

- Мотивированность. Этот фактор раскрывает причины активности сотрудников организации. Мотивация выполняет побуждающую, направляющую и регулирующую функцию. Побуждающая подразумевает под собой осознание сотрудниками потребности достигать общих целей группы совместно с другими людьми и является начальным этапом деятельности. Направляющая функция определяет цели и способы совместной деятельности, которые согласуются и принимаются всеми сотрудниками. Регулирующая функция позволяет выбирать самые оптимальные и благоприятные способы достижения целей.

- Комплексность. Создание необходимого уровня согласованности действий в коллективе. Комплексность свидетельствует о социально-психологической зрелости организации.

- Стрессоустойчивость. Объясняется способностью быстро и согласованно принимать решения вне зависимости от их сложности. Стрессоустойчивость обеспечивается степенью включенности сотрудников в совместную деятельность и мобилизует внутренние резервы их трудовой активности. По мере усиления стрессовых ситуаций эффективность деятельности и уровень трудовой активности начинают резко падать.

- Эмоциональность. Это эмоциональное отношение сотрудников к взаимодействию в коллективе. Она оказывает стимулирующее влияние на эффективность деятельности, так как благодаря ей все участники трудового процесса остаются удовлетворенными деятельностью остальных.

Резюмируя, можно сказать, что все факторы эффективности организации являются социально-психологическими характеристиками, которые дают возможность достигать поставленных целей, задач, получать максимальную отдачу от деятельности, добиваться необходимого результата и повышать производительность и конкурентоспособность.

Далее необходимо отметить тот факт, что руководство организации играет важную роль в создании, поддержании, контроле уровня и состояния

морально-психологических аспектов коллектива. Каждый из приведенных выше факторов в сумме помогает создать максимально благоприятный морально-психологический климат. Руководство должно воздействовать как в целом на него, так и на его составные части, чтобы добиться максимальной производительности. Признавая важность морально-психологических аспектов, следует отметить, что руководство должно либо само, либо, прибегая к помощи сторонних специалистов, создать максимально комфортные психологические условия для работы своих сотрудников. Руководители должны, в первую очередь, напрямую взаимодействовать с персоналом. Например, проводить регулярные собрания, планерки, беседы с сотрудниками. Так же необходимо создавать физически благоприятные условия труда. Таким образом, на морально-психологическое состояние людей не будет влиять ряд посторонних факторов, таких как физическое неудобство, некомфортное рабочее место, профессиональные заболевания.

В той организации, в которой уделяется внимание морально-психологическим аспектам, этот процесс будет выражаться в систематическом воздействии на социально-психологический климат коллектива. Если руководство смогло создать благоприятный климат, то его нужно постоянно поддерживать, чтобы производительность и работоспособность персонала не упала. Это должно выражаться в организации совместных мероприятий, поездок, корпоративов. Так же по возможности должен работать психолог на предприятии, к которому в нужной ситуации сотрудники могли бы обратиться. Следует постоянно контролировать конфликты между сотрудниками, анализировать коллектив на наличие токсичных и проблемных сотрудников, которые тормозят совместную работу. Все это поможет не только поддержать уже существующий уровень морально-психологического климата, но и повысить его.

Делая вывод, можно сказать, что морально-психологический климат коллектива является основным фактором, который влияет на профессиональную деятельность сотрудников, на их образ жизни, настроение, эффективность труда, работоспособность, командную работу, уровень самореализации и на эффективность организации в целом.

#### Список использованной литературы:

1. Астахова, Н.И. Менеджмент: учебник для среднего профессионального образования / Н.И. Астахова, Г.И. Москвитин; под общ. ред. Н.И. Астаховой, Г.И. Москвитина. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 422с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/477870> (дата обращения: 28.04.2021).
2. Блинов, А.О. Теория менеджмента: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. – М.: Дашков и К, 2016. – 299с.

3. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 492с.

ББК 65.291.6

## **ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ИНСТРУМЕНТЫ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПАНИИ**

*Ю.О. Шпак, В.И. Абрамов*

*Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»,  
г. Москва*

В условиях быстроизменяющейся экономической среды требуются новые способы управления компаниями. Для перехода на цифровой уровень необходимо разработать новую бизнес-модель, трансформировать бизнес-процессы, создать и развить соответствующую стратегию и культуру, что невозможно сделать без обучения и новых технологий управления персоналом. В статье рассмотрены современные цифровые технологии, используемые в реализации функций в системе управления персоналом. Приведены примеры применения цифровых технологий в российских и международных компаниях. Выявлены основные тренды развития цифровых инструментов в HR-сфере.

В условиях перехода к новому технологическому укладу и 4-й промышленной революции глобальная экономика претерпевает качественные изменения, что неуклонно ставит перед компаниями проблему цифровой трансформации. Быстро изменяющаяся среда цифровой экономики требует иных способов управления компаниями и использования современных цифровых технологий: искусственного интеллекта, больших данных, блокчейна, интернета вещей и других [1]. В России цифровая трансформация вошла в число национальных задач развития страны. Пандемия коронавируса ускорила процессы цифровизации экономики и, как отмечается в книге Клауса Шваба и Тьерри Маллере, возникает новый мир с «новой нормальностью», радикально отличающейся от той, которую мы постепенно оставляем позади, и этот окружающий нас мир является нелинейным, то есть сложным, адаптивным, динамичным и неоднозначным [2]. Управление компанией в этой новой экономической среде требует серьезных изменений. Собственники и топ-менеджеры понимают это, и, поэтому, за последние несколько лет цифровая трансформация компаний перешла из категории «хайпа» в стратегическую повестку большинства российских компаний. В отчете за 2020 г. [3] сказано, что российские компании осознали важность и преимущества цифровой трансформации, и в два раза больше предприятий, чем в 2018 г., начали подходить к этому вопросу системно и осуществлять преобразования в рамках специальной стратегии. Для перехода на цифровой уровень необходимо разработать новую бизнес-модель, трансформировать бизнес-процессы, создать и развить соответствующую стратегию и культуру [4]. Безусловно, радикально

изменить свою бизнес-модель и организовать эффективное использование новых цифровых инструментов невозможно без изменения компетенций и новых технологий управления персоналом [5].

В 2019 г. было проведено исследование Deloitte совместно с SAP СНГ о цифровизации в HR-сфере. Было опрошено около 500 человек, которые представили 434 российские компании из 14 отраслей рынка. По результатам исследования был оценен средний индекс цифровизации представляемых компаний, который составил 1,83 балла по 5-балльной шкале. Большинство компаний попали в категорию «Кадры на бумаге», а также в группу «Фрагментированная оцифровка» (соответственно 90 и 293). В категорию «Развитая автоматизация» попал всего 51 респондент. Ни одна организация из представленных не получила наивысшего балла. Важно отметить, что в таком же исследовании цифровизация иностранных компаний составила 2,08 балла [6].

Низкий уровень автоматизации российского HR напрямую связан с тем, что российские компании только начали осознавать важность цифрового управления персоналом. Только 18% организаций имеют бюджет на автоматизацию человеческих ресурсов, а 37% компаний остро нуждаются в финансировании для этой цели [6]. Система управления персоналом в организации включает в себя такие сегменты, как планирование и маркетинг персонала, найм и учет, адаптация, обучение и развитие, мотивация, а также оценка персонала. Данные компоненты тесно взаимосвязаны между собой, интегрированы в общую стратегию развития организации и являются неотъемлемой его частью. В связи с этим, возникает необходимость в анализе возможностей цифровых технологий с целью повышения эффективности современного управления персоналом для осуществления цифровой трансформации компании.

1. Планирование и маркетинг персонала. Для планирования и маркетинга персонала, включающего улучшение производительности и автоматизации множества технических процессов в управлении кадрами, созданы уже сотни платформ. Сегодня цифровые сервисы для HR-менеджеров актуальны как никогда. Например, цифровая платформа Brezzy HR предлагает отчетность и аналитику, управление кандидатами, синхронизацию с e-mail и организацию планирования персонала. Сервис предлагает индивидуальный подход к каждой организации по удовлетворению потребностей в персонале через создание конвейеров набора кандидатов, включающих разнообразные инструменты под подбору сотрудников.

2. Найм и учет персонала. Перемены особенно заметны в отношении массового найма. До настоящего времени HR-специалисты крупных компаний занимались подбором персонала больше половины своего рабочего времени. Сегодня автоматизируются рутинные операции, как например, телефонное приглашение к собеседованию кандидатов по заранее

составленному списку. В подобных случаях замена людей компьютерами позволяет сотрудникам HR избежать пиковых нагрузок. Автоматизация и роботизация влияют также на проведение очных оценочных интервью. Во-первых, первичный отсев кандидатов с помощью онлайн-инструментов существенно снижает количество интервью. Во-вторых, использование HR-IT-систем упрощает процедуры массового подбора и сокращает количество персонала, ответственного за найм новых сотрудников и учет имеющегося персонала. К примеру, с помощью программы SAP SuccessFactors можно назначить дату собеседования, забронировать переговорные и подгрузить пакет документов. Подобные программы позволяют HR-менеджерам сконцентрироваться на оптимизации инструментов оценки [7].

Сегодня на рынке существуют уже множество различных цифровых сервисов по подбору и учету персонала в организации, каждый из которых имеет как свои плюсы, так и минусы в зависимости от цели использования программного продукта.

Первым из сервисов является Хантфлоу - система управления кандидатами (ATS — Applicant Tracking System). Это онлайн-сервис, представляющий собой программный продукт для повышения эффективности отдела по подбору персонала или рекрутингового агентства. Программа предназначена для профессиональных рекрутеров, в т.ч. фрилансеров, рекрутинговых компаний, отделов по набору персонала. Система поддерживает совместную работу нескольких специалистов, которые могут добавлять резюме в централизованную базу, управлять интервью и собеседованиями с соискателями, вести переписку с кандидатами и обсуждать их компетенции с заказчиками.

Программный продукт Hrscanner (рус. Эйчарсканнер) от компании Langes Pils предназначен для проведения тестирования и измерения знаний и навыков у кандидатов, а также у текущих сотрудников, путём ответов на текстовые вопросы и при помощи видеointервью. Hrscanner включает в себя набор из пяти специализированных тестов и платформу для проведения видеointервью.

Третий программный продукт для подбора персонала – система Workable. Это онлайн-сервис для выявления и оценки большого количества кандидатов и последующего принятия решения, кто из кандидатов является лучшим для компании. Программный продукт Workable (рус. Воркэйбл) от одноимённой компании – это облачная платформа для найма сотрудников для бизнеса. Система подходит для использования как зрелым компаниям, так и небольшим компаниям и стартапам. Облачная программная система направлена на обеспечение подбора наиболее подходящих кандидатов. Система позволяет выбрать лучшего кандидата из короткого списка и сэкономить время. Workable использует несложный процесс, надстраиваемый над возможностями социальной сети LinkedIn.

Ещё одна из применяемых цифровых систем в подборе и отборе персонала – система Яндекс. Таланты. Данный онлайн-сервис представляет из себя цифровой бот, который позволяет провести предварительные собеседования и отправить уже отобранные кандидатуры HR-специалисту. Умный бот интернет-сервиса Яндекс. Таланты общается в чате с людьми, которые ищут работу, и предлагает вакансии кандидатам, подходящим под требования. Помимо взаимодействия с кандидатами, сервис берёт на себя продвижение вакансий в сервисах Яндекса, контекстной рекламе и крупнейших агрегаторах вакансий (работных сайтах). Клиент получает отклики в личном кабинете, по электронной почте, а также в HR-системе.

3. Адаптация персонала. Адаптация персонала является одной из наиболее проблемных функций в управлении персоналом, которая представляет собой сложный процесс включения нового работника в организованную среду и, как показывает практика, без продуманной программы и эффективных механизмов адаптации усилия рекрутеров и менеджеров на предыдущих стадиях могут оказаться напрасными, в то время как вакансия требует незамедлительного закрытия.

Среди часто встречающихся проблем управления адаптацией в работе [8] справедливо выделяют: отсутствие обратной связи между HR-службой и менеджерами отделов, касающейся информации об ожиданиях и характеристиках кандидата; отсутствие четко проработанного адаптационного плана для каждого конкретного кандидата; чрезмерную бюрократизацию всех этапов адаптации либо, наоборот, отсутствие каких-либо правил, корпоративных стандартов проведения адаптации.

Для успешного взаимодействия менеджеров, сотрудников службы персонала и новичков в организации на сегодняшний день было разработано большое количество хорошо зарекомендовавших себя в управлении персоналом различных инновационных цифровых инструментов для эффективной адаптации новых сотрудников. К ним относятся программные приложения, обучающие платформы, облачные хранилища, корпоративные порталы, социальные сети и другие средства.

а) Мессенджеры. Современные менеджеры убедились, что в сравнении с традиционными телефонами и электронной почтой использование мессенджеров значительно ускоряет процессы коммуникации в организации. Для этого существуют специально разработанные для бизнес-требований программы Skype, Slack, а также есть возможность использовать распространенные Whatsapp и Telegram. Эти программы значительно ускоряют обмен информацией и обеспечивают связь наставника с подопечным, позволяют обсудить возникшие проблемы и найти способы их решения.

б) HR-боты. Специальная программа устанавливается на компьютер либо мобильное устройство и может использоваться из корпоративного облака. Посредством HR-бота потенциальный или новый сотрудник получает

подробные и исчерпывающие ответы на интересующие его вопросы относительно компании, распорядка дня, социальных гарантий, корпоративной культуры и многого другого.

в) Геймификация. Игры успешно применяются в проведении адаптационных процедур и мероприятий. С помощью специальных программных приложений новый работник осваивает правила поведения, технику безопасности, восстанавливает в памяти и применяет в игровой ситуации нормативные документы и другую полезную информацию.

г) Онлайн-сообщество. Наличие интернет-площадки, на которой сотрудники организации обсуждают актуальные проблемы, полезно как для новых, так и для опытных работников. Здесь происходит виртуальное знакомство, неформальное общение, может быть оказана необходимая поддержка и помощь, которые способствуют формированию трудового коллектива. Как правило, для виртуального общения создается форум, вход на который можно произвести с сайта компании [9]. Таким образом, представленные цифровые инновации призваны упростить и облегчить деятельность менеджмента организации, повысить эффективность и трудовую мотивацию, а также предоставить возможности профессионального развития и карьерного роста на новой технологической базе [9].

4. Обучение персонала. Можно посмотреть, насколько быстро развивалось корпоративное обучение. Всего за одно поколение мы перешли от традиционных корпоративных университетов к электронному обучению, смешанному обучению, обучению на основе талантов, а затем обучению на протяжении всей жизни. Такие инструменты, как Google, YouTube, Facebook на работе, Slack и другие, полностью изменили систему образования, так что наша миссия – это «предоставлять возможности обучения в том месте, где находится работников». На рисунке 1 наглядно отображен процесс эволюции корпоративного обучения в мире, начиная с 1998 года по настоящие дни.

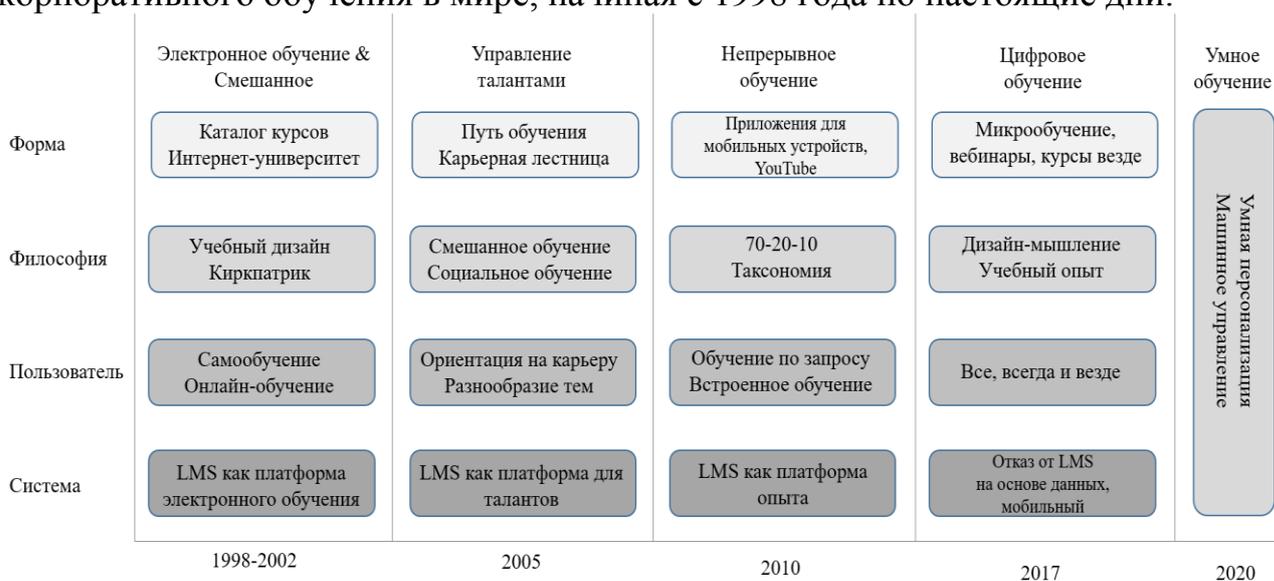


Рис. 1 Эволюция корпоративного обучения [9]

Алгоритмы искусственного интеллекта уже активно внедряются и используются в обучающих процессах. Прежде всего, искусственный интеллект помогает осуществлять автоматизированное управление учебным процессом. Уже сегодня многие иностранные компании сочетают искусственный интеллект с технологиями больших данных для отслеживания посещаемости работников и выполнения задач персоналом. В дополнение к контролю искусственный интеллект используется в групповом обучении для набора групп обучающихся с одинаковым уровнем знаний, анализа дискуссий между людьми и указания, когда участники отклоняются от темы.

Появилась практика использования виртуальной и дополненной реальности (VR / AR) в сфере обучения персонала. Роль данной технологий заключается в создании эффекта погружения, технологии дополненной реальности (AR) подразумевают разметку пользовательского интерфейса с помощью специальных тегов и индикаторов, обеспечивающих дополнительный поток информации в процессе выполнения функции работником [10].

Кроме того, в 2020 г. в условиях пандемии наблюдалось увеличение использования дистанционного обучения, которое представляет из себя применение образовательных технологий, реализуемых в основном с использованием информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и преподавателей и педагогов. Всё большую популярность приобретают такие инструменты дистанционного обучения, как вебинары, чаты, веб-курсы, телеконференции и т.д.

Такой цифровой инструмент, как ТренингСпэйс активно используют российские компании. Данная платформа является комплексом цифровых сервисов для обучения, развития, адаптации персонала. Она позволяет проводить групповые занятия под руководством тренера, создавать пошаговые программы обучения и адаптации, автоматизировать ассесмент. Также данный сервис представляет Академию цифрового обучения для бизнеса – это первое тренинговое онлайн-агентство [9].

5. Мотивация и стимулирование персонала. В недавнем масштабном исследовании, проведенном Aruba, компанией Hewlett Packard Enterprise, было выявлено, что сотрудники, которые работают в организациях, использующих цифровые технологии, не только более продуктивны, но и более мотивированы, имеют более высокую удовлетворенность своей работой и чувствуют высокий уровень благополучия.

В России одной из представленных на рынке цифровых сервисов для управления мотивацией персонала является платформа Scored. Данный сервис обещает с помощью своих инструментов повысить вовлеченность сотрудников компании, уменьшить текучесть и улучшить свой имидж работодателя. На платформе есть свой портал мотивации, представляющий собой веб-интерфейс для отслеживания сотрудником своего прогресса и

текущих вознаграждений. Сотрудник может в любой момент получить актуальный статус и проще находить области для развития.

При выборе целевого IT-решения для хранения, обработки и подсчета премий и производительности для работников массовых линейных должностей наилучшим образом подходят быстроизменяемые реляционные решения, например, на базе Oracle или Teradata [11]. В качестве модуля визуализации могут выступать также быстроизменяемые, гибкие под нужды клиента онлайн-решения, например, Qlik или Tableau [11]. Также существуют «коробочные» решения, целью которых является осуществление и расчет производительности и премий, и их визуализация для каждого конечного пользователя, такие как WeDo Incentives Broker. «Коробочные» решения более всего подходят для компаний с небольшим количеством штатных программистов и сравнительно нечастой динамикой изменения условий расчета премий линейного персонала, так как изменения, если они затрагивают программное ядро, могут потребовать существенных денежных и временных затрат для заказчика, особенно если заказчик и исполнитель находятся в разных часовых поясах.

Внедрение технических систем, сопровождающих онлайн-подсчет и визуализацию производительности – заработка, интерактивную обратную связь, является абсолютно необходимым компонентом для развития трудовой мотивации поколений Y, Z, составляющих основу линейного персонала цифровых компаний. Выбор оптимального решения, качество его внедрения, скорость и качество сопровождения влияют на работника, непосредственно контактирующего с клиентом, а через него влияют на качество обслуживания и настроение клиента, что способствует повышению эффективности работы компании.

6. Оценка персонала. Цифровые HR-решения для оценки персонала позволяют отследить успехи и эффективность работников, показывают снижение работоспособности и выявляют причины проблем с мотивацией у сотрудников. Сегодня разработанные аналитические сервисы в области цифровых HR-решений позволяют не только автоматизировать рутинные процессы при оценке персонала, но и освобождают от выполнения мелких задач для продумывания способов повышения квалификации и мотивации персонала.

Одной из таких цифровых платформ является Proaction.PRO, используемая для онлайн-тестирования кандидатов и сотрудников. Данный сервис интегрируется с HH.ru, E-Staff, Skillaz и SAP SuccessFactors [12]. Платформа имеет большое количество готовых тестов, кейсов, методик. Также сервис обладает высокой гибкостью системы, а именно с помощью конструктора можно собрать набор тестов, точно соответствующий конкретной бизнес-задаче. Например, выбрать компетенции, наиболее важные для конкретной должности. Можно загружать дополнительные вопросы и создавать собственные тесты [13]. Мир ежедневно подвергается

различным изменениям, в связи с чем персоналу необходимо быстро адаптироваться к новым условиям. Так был создан дистанционный центр оценки Web@ssessment, являющийся отличным сервисом для компаний во время пандемии, при которой большинство организаций отправляют своих сотрудников работать на удалённой основе. Web@ssessment переносит центр оценки в полностью дистанционный формат. Участник выполняет упражнения в личном кабинете, а наблюдатели оценивают его действия, используя удобную онлайн-форму.

В целом можно сделать вывод о том, что для современного этапа развития цифровых технологий характерно широкое использование их в сфере кадрового менеджмента, а именно в обучении, оценке и мотивации персонала. Идет процесс постоянно введения инноваций в данных сферах, разрабатываются новые информационные продукты и технологии. Главным ограничением в цифровизации организаций, как представляется сегодня, является необходимость больших финансовых вложений в цифровые технологии, что сопровождается затруднительной оценкой степени их эффективности, а, значит, и эффективности данных вложений [10]. Однако, благодаря применению цифровых технологий выполнение многих задач в организации становится всё более автоматизированным, менее трудоёмким и, следовательно, более оперативным, объективным, прозрачным и главное, более эффективным.

#### Список использованной литературы:

1. Цифровая трансформация экономики. Под ред. В.И. Абрамова, О.Л. Головина. – М.: НИЯУ МИФИ, 2020. – 252 с.
2. Клаус Шваб, Тьерри Маллере COVID-19: Великая перезагрузка Форум издательство Выпуск 1.0 © Всемирный экономический форум 2020
3. Цифровая трансформация в России – 2020. Отчет KMDA 2020 [Электронный ресурс]. URL: [https://komanda-a.pro/projects/dtr\\_2020](https://komanda-a.pro/projects/dtr_2020)
4. Laužikas, M., Miliūtė, A. 2020. Liaisons between culture and innovation: comparative analysis of South Korean and Lithuanian IT companies. *Insights into Regional Development*, 2(2), 523-537.
5. Королёва К. Н., Абрамов В. И. Трансформация компетенций персонала в цифровой экономике. / К.Н. Королева, В.И. Абрамов // Актуальные проблемы развития российской экономики и управления. Материалы III Всероссийской (с международным участием) научно-практ. конф. от 22 декабря 2020 г. : сборник статей / Ю. П. Грабоздин, отв. ред. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. —С.106-114.
6. Свиридонов П. HR-тренды: скоро ли ждать цифровой трансформации найма. [Электронный ресурс]. URL: <https://mcs.mail.ru/blog/hr-trendy-skoro-li-zhdad-cifrovoj-transformacii-najma> (дата обращения: 22.04.21).

7. Human Capital Management (HCM) with SAP SuccessFactors. URL: <https://www.sap.com/index.html> (дата обращения 15.04.21).
8. Лыкова Е.С. Цифровизация в сфере управления персоналом. / Е.С. Лыкова, Ю.Н. Исупова // Проблемы использования и инновационного развития внутренних водных путей в бассейнах великих рек. – Нижний Новгород, 2019. С. 97.
9. Тренды цифрового обучения. [Электронный ресурс] URL: <http://hr-inspire.ru/?p=5168> (дата обращения: 20.04.21).
10. Морозова Л., Платонов А. Цифровая трансформация: как HR может помочь компании сделать прорыв? / TSQ Consulting. – 2020. URL: [https://tsqconsulting.ru/blog/hr\\_digitalization](https://tsqconsulting.ru/blog/hr_digitalization) (дата обращение 06.04.21).
11. Incentives Management — WeDo Technologies [Электронный ресурс]. URL: <http://www.wedotechnologies.com/en/industries/telecom-operators/business-management/incentives-management> (дата обращения: 16.04.21).
12. Digital Assessment. Цифровые инструменты оценки персонала. / Москва: ЭКОСПИ. – 2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ecopsy.ru/upload/iblock/cb3/cb3521a70a2c516970bddd5ded60e099.pdf> (дата обращения 17.04.21).

Научное издание

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ  
И МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Материалы XIII международной научно-практической конференции

*20-21 мая 2021 г.*

Публикуется в авторской редакции

Подготовка оригинала-макета – информационно-технический отдел РИИ

Режим доступа:

[https://www.rubinst.ru/sites/default/files/files/science/conference\\_materials/СБОР  
НИК\\_Экономика\(1\).pdf](https://www.rubinst.ru/sites/default/files/files/science/conference_materials/СБОР<br/>НИК_Экономика(1).pdf)

395